

Saimaan ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysala Lappeenranta
Sosiaalialan koulutusohjelma

Henna Kunelius

Monikulttuurisen osaamisen vahvistaminen varhaiskasvatuk- sessa

Opinnäytetyö 2013

Tiivistelmä

Henna Kunelius

Monikulttuurisen osaamisen vahvistaminen varhaiskasvatuksessa, 53 sivua, 1 liite

Saimaan ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveysala Lappeenranta

Sosiaalialan koulutusohjelma

Opinnäytetyö 2013

Ohjaajat: yliopettaja Tuija Nummela ja lehtori Leena Byckling, Saimaan ammattikorkeakoulu

Tässä opinnäytetyössä oli tarkoituksena kuvata uusi monikulttuurista osaamista vahvistava prosessimalli. Se yhdistää koulutuksen ja työnohjauksen. Mallia käytettiin Imatralla Rajapatsaan päiväkodissa vahvistamaan henkilökunnan monikulttuurista osaamista. Henkilökunnan toiveen mukaisesti keskityttiin tutkimaan nimenomaan venäläistä kulttuuria.

Tarkoituksena oli opinnäytetyötä varten kirjoittaa Rajapatsaan päiväkodin tapahtumista kaksi artikkelia, jotka ovat tämän selvitystehtävän tuotos. Niissä kuvataan prosessin malli, kulku ja vaikutukset työyhteisöön. Vaikutukset on saatu selville jakamalla henkilökunnalle kyselylomake prosessin päätyttyä. Vastauksia tutkittiin ja teemoiteltiin, jotta vaikutukset voitiin esittää artikkeleissa tiiviissä muodossa.

Vastausten perusteella prosessista oli hyötyä Rajapatsaan päiväkodin henkilökunnalle. He saivat lisää tietoa ja kokemuksia venäläisestä kulttuurista. Työhön saatiin uusia toimintatapoja, ja monikulttuurisista asioista keskusteleminen työyhteisössä lisääntyi. Työyhteisön ilmapiiri koettiin prosessin aikana ja sen jälkeen avoimeksi ja arvostavaksi.

Näiden tulosten perusteella voitaisiin ajatella tätä mallia käytettäväksi myös muissa työyhteisöissä. Tutkimuksia siitä, minkälaisia tuloksia niissä saatiin, voisi olla tarpeellista tehdä tulevaisuudessa, jotta saadaan tietoa siitä, minkälaisissa yhteisöissä malli toimii.

Asiasanat: monikulttuurisuus, varhaiskasvatus, työnohjaus, täydennyskoulutus

Abstract

Henna Kunelius

Strengthening of the multicultural know-how in early childhood education, 53

Pages, 1 Appendix

Saimaa University of Applied Sciences

Health Care and Social Services, Lappeenranta

Degree Programme in Social Services

Bachelor's Thesis 2013

Instructors: Dr. Tuija Nummela, Principal Lecturer, and Leena Byckling, Senior Lecturer

The purpose of the study was to describe a new kind of process model, which strengthens the multicultural know-how of work communities. The model combines education and supervision of work. The model was used in the "Rajapatsas" Day Care Center in Imatra to strengthen the multicultural know-how of the personnel. The focus was on understanding particularly the Russian culture. The study was commissioned by Saimaa University of Applied Sciences.

The data for this thesis were collected by observing the process and analyzing the collected research material. At the end of the process a questionnaire was handed out to the personnel. Based on the feedback that was collected, the Rajapatsas Day Care Center personnel got many kinds of benefits from the process. They got more information and experiences about the Russian culture. Also new practices were figured. The progress and the results of this process are explained in two articles, which are the main point of this study.

Based on the findings of this study, it seems like this model could be used in other kinds of work communities also. Further study is required to determine what kinds of work communities could benefit the most from this model.

Keywords: multiculturalism, early childhood education, supervision of work, updating education

Sisältö

1 Johdanto	5
2 Monikulttuurisuus	6
2.1 Akkulturaatio ja kotoutuminen	7
2.2 Monikulttuurisuus varhaiskasvatuksessa	8
3 Prosessin mallin kuvaus	10
3.1 Työnohjaus	10
3.2 Täydennyskoulutus	12
3.3 Asiantuntijuuden kehittämismalli	13
4 Tarkoitus ja tavoite	14
5 Rajapatsaan prosessi	15
5.1 Ryhmäprosessin käynnistäminen	17
5.2 Nykytilan tunnistaminen ja näkyväksi tekeminen	18
5.3 Muutostarpeen havaitseminen	19
5.4 Uusien ratkaisujen hakeminen	19
5.5 Uusien toimintatapojen käyttöönotto	21
5.6 Arviointi	21
5.7 Opintomatka Viipuriin	23
6 Artikkelit	23
6.1 Strengthening of the multicultural knowhow in Rajapatsas daycare centre	24
6.2 Monikulttuurisen osaamisen vahvistaminen varhaiskasvatuksessa työnohjausta ja koulutusta yhdistämällä	28
7 Pohdinta	47
Kuviot	
Taulukot	
Lähteet	
Liitteet	
Liite 1 Kyselylomake	

1 Johdanto

Monikulttuurisuutta on kaikkialla ympärillämme, ja se on tärkeä osa sosiaalialan työtä. Myös varhaiskasvatuksessa työskentelevien kasvattajien on tiedettävä, kuinka monikulttuurista työtä tehdään, ja osaamista tarpeen vaatiessa vahvistetaan, jotta varhaiskasvatuksen henkilökunta osaa tukea lapsia ja perheitä oikealla tavalla. Lapsen kotoutuminen uuteen maahan alkaa usein juuri päiväkodista.

Opinnäytetyöni aihe on monikulttuurisen osaamisen vahvistaminen varhaiskasvatuksessa. Kyseessä on selvitystehtävä, jossa kuvaan uudenlaisen koulutusta ja työnohjausta yhdistävän prosessin mallin, jolla varhaiskasvatuksen henkilökunnan monikulttuurista osaamista vahvistettiin. Kerron myös siitä, mitä prosessilla saavutettiin. Prosessi toteutettiin Rajapatsaan päiväkodissa Imatralla Saimaan ammattikorkeakoulun toimesta. Rajapatsaalla keskityttiin asiakasraken- teesta johtuen venäläistaustaisiin perheisiin ja haettiin ymmärrystä kyseistä kulttuuria kohtaan.

Itse suoritin projektiopintoni lukukaudella 2011–2012 olemalla mukana kirjaamassa ja tarkkailemassa tätä prosessia. Päätin tehdä siitä opinnäytetyöni, sillä aihe on selkeä ja mielenkiintoinen. Myös prosessin toteuttajat toivoivat aiheesta opinnäytetyötä, jossa kuvattaisiin prosessin malli sekä tulokset. Tarkoitukseni on kirjoittaa opinnäytetyöhöni kaksi artikkelia, jotka kuvaavat käytetyn mallin, sen kulun ja tulokset, jotta tämänkaltaista prosessimallia on mahdollisuus hyödyntää tulevaisuudessakin.

Tässä opinnäytetyössä kuvatussa mallissa prosessin toteuttajat tuovat työyhteisölle idean kehittämiskohteesta, ja koko työyhteisö pohtii yhdessä, mitä osa- alueita erityisesti olisi tarpeen kehittää. Toteuttajat vastaavat parhaansa mukaan näihin toiveisiin ja tuovat tapaamisiin asiantuntijoita, joiden tietämyksestä tai kokemuksesta katsovat olevan hyötyä työyhteisölle. Näin koulutuksen sisäl-

töalueet ovat varmasti sellaisia, joita henkilökunta todella kokee tarvitsevänsä. Malli on uusi, mutta jos se toimii hyvin, sitä voitaisiin alkaa käyttää laajemmin erilaisissa työyhteisöissä.

Myös oma kiinnostukseni vaikutti opinnäytetyön aiheen valintaan. Olen ollut jo pitkään kiinnostunut monikulttuurisuudesta varhaiskasvatuksessa ja aion hankkia itselleni sosionomi AMK-opintojeni yhteydessä lastentarhanopettajan pätevyyden. Kiinnostukseni aiheita kohtaan lisääntyi Rajapatsaan prosessin seuraamisen sekä opinnäytetyön kirjoittamisen aikana. Uskon, että jos monikulttuurinen osaaminen varhaiskasvatuksessa on vahvaa, myös monikulttuuristen lasten ja perheiden kotoutuminen maahanamme helpottuu. On tärkeää nostaa esiin uusia tapoja, joilla tätä osaamista voidaan vahvistaa.

2 Monikulttuurisuus

Käsite monikulttuurisuus ei ole sidoksissa vain maahanmuuttajiin, vaan se liittyy kaikkiin ihmisiin. Maahanmuutto ja maahanmuuttajat ovat vain sen konkreettisin ilmentymä. Monikulttuurisuuteen sisältyvät etnisyyden, kulttuurin ja kielen lisäksi myös muun muassa uskonnollinen monimuotoisuus, sukupuolikysymykset, vammaisuus ja sosioekonominen tilanne. Käsite voitaisiin liittää yhteiskunnan moniin kulttuureihin, eikä ainoastaan maahanmuuttajiin. (Paavola & Talib 2010, 11.)

Vaikka monikulttuurisuuden määritelmä onkin näin laaja, tässä opinnäytetyössäni se tarkoittaa maahan muuttaneita tai maahanmuuttajataustaisia lapsia ja heidän perheitään. Käsite maahanmuuttaja tarkoittaa kaikkia Suomessa pysyvästi asuvia ulkomaalaisia (Räty 2002, 11). Vaikka maahanmuuttaja hakisi ja saisi Suomen kansalaisuuden, hänen uskontonsa, kielensä ja identiteettinsä eivät muutu. Näin maahanmuuttajat muodostavat maahanamme erilaisia etnisiä vähemmistöjä. Monikulttuurisessa yhteiskunnassamme saattaa kuitenkin olla jo hankalaa määrittää, mihin etniseen ryhmään ihmiset kuuluvat. On paljon lapsia, joilla toinen vanhempi on maahanmuuttaja, mutta toinen suomalainen. Tällaisen

lapsen leimaaminen maahanmuuttajaksi voi olla perheelle tai lapselle itselleen jopa loukkaavaa. (Räty 2002, 14.)

Rajapatsaan päiväkodissa oli tarkoitus vahvistaa monikulttuurista osaamista juuri maahanmuuttajataustaisten perheiden kanssa toimiessa. Koska päiväkodin maahanmuuttajataustaisista perheistä suurin osa oli venäläisiä, keskityimme erityisesti venäläiseen kulttuuriin ja sen ymmärtämiseen. Vertailimme myös asiantuntijoiden avulla venäläistä ja suomalaista kulttuuria, ja löysimme niin eroja kuin yhteneväisyyksiäkin.

2.1 Akkulturaatio ja kotoutuminen

Karmela Liebkind (2000, 13-14) kertoo artikkelissaan Kun kulttuurit kohtaavat siitä, kuinka kulttuurien kohdatessa ihmisten on sopeuduttava muutoksiin. Tähän muutosprosessiin kuuluvat vähemmistöryhmien sopeutuminen enemmistökulttuuriin sekä enemmistön suhtautuminen vähemmistöihin. Tällaista muutosprosessia kutsutaan akkulturaatioprosessiksi. Akkulturaatioprosessin olisi hyvä olla kaksiulotteista. Sillä tarkoitetaan sitä, että vähemmistöryhmät voisivat ainakin jossain määrin säilyttää perinteisen kulttuurinsa sopeutuessaan enemmistöyhteiskuntaan. Tästä seuraa myös se, että enemmistökulttuurin on muututtava, ja sopeuduttava monikulttuurisuuteen.

Onnistuneen akkulturaation merkkejä ovat esimerkiksi henkinen ja fyysinen terveys, tyytyväisyys, hyvä itsetunto, ja suoriutuminen hyvin tehtävistä työssä tai koulussa. Akkulturoituvat ihmiset pitävät yllä omaa, henkistä hyvinvointiaan ja haluavat osallistua uuteen kulttuuriin sekä opetella siihen liittyviä uusia tietoja ja taitoja. (Liebkind 2000, 17.)

Varhaiskasvatuskäisen lapsen kotoutuminen uuteen maahan alkaa usein päivähoidossa, ja kasvattajien olisikin muistettava tukea lapsen vertaissuhteita. Pääseminen oman lähipäiväkodin ryhmään auttaa lasta tutustumaan oman lähiympäristönsä lapsiin ja harrastuksiin. Myöhemmin tapahtuva kouluun siirtymisenkin käy näin helpommin. (Kivijärvi 2011, 248.)

Kaikille Suomeen vastikään muuttaneille lapsille, jotka tulevat päivähoidon piiriin, tehdään kotoutumissuunnitelma. Se voidaan tehdä myös niille pitempään maassa asuneille, jotka eivät vielä osaa suomea. (Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveyspiiri 2013.) Kotoutumissuunnitelma päivähoidossa olevalle lapselle voidaan tehdä erikseen tai sisällyttää lapsen varhaiskasvatussuunnitelmaan. Siihen tulisi kirjata tietoja lapsen kielellisestä ja kulttuurisesta taustasta, lapsen elämään kuuluvista perheenjäsenistä sekä mahdollisesta suomi toisena kielenä –opetuksesta. Vanhempien mielipiteet ja kulttuuri on otettava huomioon kasvatusta ja opetusta toteutettaessa. (Kivijärvi 2011, 248-249.)

2.2 Monikulttuurisuus varhaiskasvatuksessa

Usein saatamme unohtaa sen, että edustamme itsekin jotakin kulttuuria. Kulttuuria on myös meissä itsessämme, eikä ainoastaan niissä ihmisissä, jotka koemme erilaisiksi tai vieraiksi. Toisenlaisen maailmankuvan huomioon ottaminen ei tarkoita sitä, että omista arvoista tai maailmankuvasta pitäisi luopua. Kasvatussyhteisöissä olisi kuitenkin tärkeää miettiä tarkkaan sellainen kasvatuksen suunta, jota kaikki työntekijät yhdessä edustavat, sillä arvojen ja eettisten näkemysten erilaisuus luo helposti ristiriitoja. Jokaisen kasvattajan on myös tärkeää olla selvillä omista arvoistaan ja maailmankatsomuksestaan sekä selvittää, miten kykenee suhtautumaan aivan toisenlaisiin maailmankatsomuksiin ja arvoihin. (Paavola & Talib 2010, 12-13.)

Maahanmuuttajataustaisten vanhempien kanssa kommunikointi koettiin haasteelliseksi Rajapatsaalla, sillä yhteistä kieltä ei aina ollut. Kivijärvi (2011, 247, 249.) muistuttaa kuitenkin artikkelissaan Maahanmuuttajataustaisen lapsen ja perheen tukeminen siitä, kuinka tärkeää vanhempien kanssa kommunikointi on. On toki huomioitava perheen kulttuuri ja sen piirteet, mutta myös kerrottava suomalaisista varhaiskasvatuksen periaatteista ja tavoitteista. Myös saatavilla olevista palveluista tulisi informoida perhettä. Kaikesta tulee puhua konkreettisesti ja käytännönläheisesti, mutta silti on muistettava, että toistami-

nen ja kertaaminen voivat olla tarpeen. Perheen saama informaation määrä maahanmuuton yhteydessä voi olla todella suuri.

Tärkeintä vuorovaikutuksessa varhaiskasvattajan ja perheiden välillä on se, että tapahtuu yhteinen ymmärrys asiasta, josta puhutaan. Sitä varten on pystyttävä ymmärtämään, millä tavoin toinen merkityksellistää asioita, joita käsitellään. Jotta ammattilaisen olisi helpompi ymmärtää toisen tulkintatapoja, on hänen ensin ymmärrettävä selkeästi omat tapansa ja kulttuuriset kehyksensä. Niiden tarkastelu ja pohtiminen parantavat vuorovaikutustaitoja. (Alasuutari 2006, 89.) Rajapatsaan henkilökunta huomasi projektin aikana, kuinka merkityksellisiä ovat omat asenteet ja tietoisuus niistä. Omien asenteiden kehittäminen ja avoimin mielin suhtautuminen asioihin nousivat tärkeimmiksi asioiksi, kun henkilökunta mietti oman toimintansa kehittämistä.

Lapsen oma äidinkieli ja sen kehitys on huomioitava päivittäisissä toiminnoissa. Kulttuurin lisäksi myös lapsen äidinkieltä on arvostettava ja sen tulisi olla osa varhaiskasvatusympäristöä. Varhaiskasvatuksen henkilökunnalla on vastuu S2-kielen (Suomi toisena kielenä) opetuksesta sekä äidinkielen merkityksen tiedottamisesta vanhemmille. Varhaiskasvatuksen työntekijä on samalla myös suomen kielen malli ja ohjaaja lapselle. (Kivijärvi 2011, 250.) Vaikka maahanmuuttajan täytyykin oppia valtakieli yhteiskuntaan osallistuakseen, myös oman äidinkielen säilyttäminen on erittäin tärkeää. Äidinkieli on tunnekieli, side omiin juuriin sekä ajattelun ja luovuuden kieli. Erityisesti lapsia tulee järjestelmällisesti tukea oman äidinkielen säilyttämisessä, ja päiväkotien henkilökunnan onkin tärkeää kannustaa perheitä käyttämään omaa äidinkieltään. (Räty 2002, 154-155.)

Kielellisiä taitoja arvioitaessa lapsen kielenkäytöstä on hyvä saada tietoa eri kommunikaatioympäristöistä. Sen lisäksi, että varhaiskasvatuksen henkilöstö tai muu asiantuntija tekee arvion lapsen kielellisistä taidoista, myös vanhempia on kuunneltava. Vanhempien ja ammattilaisten lausunnoissa voi esiintyä eroavaisuuksia, jotka johtuvat siitä, että lapset käyttäytyvät eri ympäristöissä eri tavoin. Vanhempien lausunto on olennainen ja täydentävä osa kielellistä arviointiprosessia. (Yliherva & Adams, 2011, 196-197, 207.)

Varhaiskasvatuksessa on muistettava, että maahanmuuttajataustaisilla lapsilla tulisi olla mahdollisuus kasvaa niin oman kulttuuripiirinsä, kuin myös suomalaisen yhteiskunnan jäseniksi. Lapset on kohdattava yksilöinä niin, että he kokevat olevansa tasa-arvoisia riippumatta etnisestä alkuperästään tai kulttuurisesta taustastaan. (Eerola-Pennanen 2011, 234.) Kahteen kulttuuriin kasvaminen tulee nähdä rikkautena, ja tätä arvostusta lapsen kasvuympäristön, myös päiväkodin, tulee välittää. Päiväkotia, niin kuin muutkin perheen arjen palvelut, voivat olla tukena ja turvana maahanmuuttajaperheelle uudessa kotimaassa, jossa ei enää voi tukeutua perheeseen ja sukuun kuten aiemmin. (Räty 2002, 163-164.)

3 Prosessin mallin kuvaus

Tässä Rajapatsaan projektissa käytetty kehittämismalli on uudenlainen, ja se yhdistelee koulutusta sekä työnohjausta. Samalla kun työyhteisö saa koulutusta monikulttuurisuudesta, mukana kulkee myös työnohjauksellinen tuki, joka on tärkeää kaikille ihmisten parissa työtään tekeville ammattilaisille. Uskon havainointieni perusteella, että työnohjauksellisen tuen avulla koulutuskin saa yhteisössä syvemmän merkityksen.

3.1 Työnohjaus

Työnohjausta on perinteisesti hyödynnetty ammateissa, joissa toimitaan ihmisten parissa. Se on ohjaus- ja tukimuoto, jonka avulla pyritään takaamaan työn laatua sekä tukemaan työntekijää työssä jaksamisessa ja oman ammatillisuuden kehittämisessä. Sillä pyritään myös edistämään työn sujuvuutta, organisoitua ja koko ammatin kehittämistä. (Karvinen-Niinikoski, Rantalaiho & Salonen 2007, 23.)

Suomen työnohjaajat ry (2012) määrittelee työnohjauksen seuraavasti: *Työnohjaus on oman työn tutkimista, arviointia ja kehittämistä, joka tapahtuu koulutetun*

työnohjaajan avulla. Se on työhön, työyhteisöön ja omaan työrooliin liittyvien kysymysten, kokemusten ja tunteiden yhdessä tulkitsemista ja jäsentämistä.

Suomeen työnohjaus saapui jo vuonna 1936, ensin terveyssisarten, sitten sosiaalihoitajien koulutuksen kenttäopetukseen. Työssä olevia työntekijöitä työnohjaus alkoi tavoittaa 1960-luvulla, ja pian sitä alettiin käyttää myös kasvatusneuvoloissa ja erilaisten järjestöjen, esimerkiksi A-killan, piirissä. Suomessa ei omaksuttu Yhdysvaltojen ja Iso-Britannian tapaa, jossa työnohjaajalla on esimiesvalta, joten työnohjaajien ei meillä tarvinnut valvoa työn määrällistä tai laadullista suoritusta. (Karvinen-Niinikoski ym. 2007, 39.)

Työyhteisön työnohjaukseen osallistuvat esimies sekä kaikki hänen välittömässä alaisuudessaan toimivat työntekijät. Tarkoituksena on muuttaa tai kehittää koko yhteisöä yhteisen tavoitteen mukaisesti. Samalla oppimista ja muutosta tapahtuu myös yksilötasolla. Työyhteisön työnohjaus vahvistaa työyhteisön vuorovaikutusta. Kun epäselviksi jääneistä asioista keskustellaan, luottamus ja avoimuus lisääntyvät työyhteisössä. Luottamuksellista ilmapiiriä tarvitaan, jotta uskalletaan keskustella omista kokemuksista, eikä vain yleisistä asioista. On tärkeää, että ohjaukseen osallistuvat kaikki työyhteisön jäsenet, myös lähiesimies. Näin uusi, toimiva vuorovaikutustapa siirtyy koko työyhteisön toimintatavaksi, eikä kukaan jää ulkopuolelle. (Kyrönseppä 2012, 32, 42-43.)

Työnohjausta ei ole tutkittu kovinkaan paljoa, mikä on yksi syistä, joiden vuoksi sen teoreettinen kehittäminen on jäänyt vähäiseksi. Työnohjauksen tutkimuksen kehittäminen tuleekin olemaan yksi työnohjauksen lähitulevaisuuden suurimmista haasteista (Karvinen-Niinikoski ym. 2007, 45,74). Tässä työssä esittelen uuden asiantuntijuuden kehittämismallin, jossa työnohjaus yhdistyy koulutukseen. Tämä onkin hyvä esimerkki siitä, kuinka työnohjausta voidaan tulevaisuudessa kehittää.

3.2 Täydennyskoulutus

Kunnan tulee huolehtia sosiaalihuollon henkilöstön osallistumisesta täydennyskoulutukseen vuosittain. Kunta voi järjestää täydennyskoulutusta itse tai yhteistyössä muiden koulutusta tarjoavien toimijoiden kanssa. Täydennyskoulutuksen riittävä määrä määritellään aina yksilöllisesti riippuen esimerkiksi henkilön toimenkuvasta ja peruskoulutuksen pituudesta. (Lastentarhanopettajaliitto, 2013.)

Henkilöstön kouluttamistarpeiden sekä paikallisten ja valtakunnallisten kehittämistarpeiden tulisi olla täydennyskoulutuksen perusta. Koska lasten päivähoido on sosiaalipalvelu, täydennyskoulutusvelvoite koskee aina kuntien lasten päivähoidon henkilöstöä riippumatta siitä, mikä taho kunnassa päivähoidon hallinnosta vastaa. Täydennyskoulutus voi olla lyhyt- tai pitkäkestoista, mutta sen tulee olla ammattia tukevaa ja suunnitelmallista. Sen tulee vastata sosiaalihuollon tarpeisiin ja muuttuviin vaatimuksiin. (Lastentarhanopettajaliitto, 2013.)

Päivi Kupila (2011, 300.) käsittelee artikkelissaan Varhaiskasvatuksen asiantuntijuus oppivassa työyhteisössä sitä, mitä työyhteisöltä edellytetään nopeasti muuttuvassa työelämässä. Koko henkilöstöllä on oltava intoa ja kykyä oman osaamisensa päivittämiseen jatkuvasti. Kupilan mukaan tärkeää on arjessa oppiminen sekä ongelmatilanteiden ja toiminnan pohtiminen ja arviointi yhdessä. Juuri nämä asiat ovat tärkeä osa tätä uutta asiantuntijuuden kehittämismallia, jota Rajapatsaan päiväkotiiin vietiin.

Reflektiivinen keskustelu auttaa varhaiskasvattajaa ymmärtämään toisten näkemyksiä sekä saamaan mahdollisesti vahvistusta omille näkemyksilleen. Keskustelulla on oltava kunnollinen rakenne, ja avoin ilmapiiri yhteisössä on olennaista onnistumisen kannalta. Reflektio luo potentiaalia kehittää niin ammatialaa kuin omaa tai yhteisön työkenttääkin. (Kupila 2011, 309.)

3.3 Asiantuntijuuden kehittämismalli

Saimaan ammattikorkeakoulussa on kehitetty koulutusta ja työnohjausta yhdistävää asiantuntijuuden vahvistamisen mallia SUED-mallin pohjalta. SUED-mallin ideana on jatkuva oppiminen, ja sen tarkoitus on yhdistää koulutus ja työnohjaus yhtenäiseksi kokonaisuudeksi. Näin saadaan myös vähennettyä hieman organisaatioiden runsasta koulutusten ja ohjauksien määrää. SUED-mallia on käytetty lähinnä terveydenhuollon organisaatioissa, mutta se sopi minne vain, sillä se on yksikkökohtaisesti sovellettavissa. Juuri nyt (2013) sitä testataan sosiaalialalla.

SUED-mallissa tavoitellaan työyhteisön perustehtävien laadunhallintaa sekä työntekijän ammatillisen kasvun ja kehittymisen tukemista. Yksiköissä täsmennetään ensin esimiehen kanssa perustehtävän tavoitteet, toteutus ja laadunmäärittely. Jokaisen yksilön taas tulisi oivaltaa toiminnan asettamat vaatimukset osaamistasolleen ja sitä kautta myös lisäkoulutuksen tarpeet. Mallissa työnohjaus sisältyy jokaisen työhön. (SUED-Management Oy, 2011.)

Tällä SUED-mallin pohjalta kehitetyllä asiantuntijuuden vahvistamismallilla voidaan vaikuttaa niin työntekijöiden henkilökohtaiseen osaamiseen kuin koko työyhteisön asiantuntijuuden vahvistumiseen. Asiantuntijuuden vahvistuminen perustuu tässä mallissa työyhteisön omiin kehittämistarpeisiin ja kiinnostuksen kohteisiin. (Nummela, 2012, 141.)

Kehittämisprosessin vaiheet tässä mallissa ovat:

1. Aloitustilaisuus, jossa mietitään työyhteisön muutostarvetta ja keskustellaan resursseista ja toimintatavoista.
2. Ryhmäprosessin käynnistäminen, ryhmä konkretisoi yhteisen kehittämistarpeen.
3. Nykytilan tunnistaminen ja näkyväksi tekeminen, missä kirjataan ja analysoidaan työyhteisön kokemuksia.
4. Muutostarpeen havaitseminen, tarkoituksena tunnistaa perustehtävään ja organisaatioon liittyvät muutospaineet.
5. Uusien ratkaisujen hakeminen koulutuksen ja konsultaation avulla.

6. Uusien toimintatapojen käyttöönotto, arviointi ja käytännön toimintaan vakiinnuttaminen, jolloin jaetaan kokemuksia ja sovitaan jatkotoimenpiteistä.

Kaikissa vaiheissa mukana kulkee työnohjauksellinen tuki. Kokemuksien jakaminen ja pohtiminen muiden kanssa on tärkeää, ja asiakasta palveleva työote tekee sen mahdolliseksi. (Nummela, 2012, 142-143)

4 Tarkoitus ja tavoite

Tämän opinnäytetyön tarkoitus on kuvata tämän uudenlaisen prosessin mallia sekä sen sisältöjä ja vaikutusta työyhteisöön. Kuvaan työnohjausta ja koulutusta yhdistävän, tässä tapauksessa monikulttuurista osaamista vahvistavan mallin ja sen toteutumisen omien havaintojeni ja muistiinpanojeni pohjalta. Vaikutukset työyhteisöön Rajapatsaan päiväkodissa selviävät toteuttamani kyselyn vastauksista, mutta myös paikalla tehdyistä havainnoista. Olen itse ollut mukana kirjaamassa ja havainnoimassa prosessia koko sen ajan.

Pyrin opinnäytetyössäni tekemään selväksi, mitä tällaisella työnohjausta ja koulutusta yhdistävällä mallilla tarkoitetaan, ja millaisia hyötyjä sitä käyttämällä on mahdollista saavuttaa nimenomaan varhaiskasvatuksen ja monikulttuurisuuden kentällä. Pohdin hieman myös sen sovellettavuutta muille aloille.

Selvitystehtäväni tässä opinnäytetyössä on kuvata kaikki edellä mainitut asiat kahden artikkelin muodossa. Ne on julkaistu tai julkaistaan erilaisissa kokoelmateoksissa. Artikkelien avulla suurempi yleisökin saa tietoa siitä, mikä tämä prosessi on, ja kuinka tai missä sitä on mahdollista käyttää. Koska kyseessä on uudenlainen malli, tiedon ja tulosten näkyväksi tekeminen on erittäin tarpeellista.

Artikkeleissa kuvataan tämän prosessin tulokset. Niissä myös syvennetään taustatietoa niin prosessimallista kuin hankkeestakin, ja ne ovat selvitystehtäväni tuotos. Englanninkielisen artikkelin kirjoitin yksin, ja sitä varten tutustuin

tarkasti prosessiin liittyvän kyselylomakkeen vastauksiin. Teemoittelemalla nostin sieltä esiin asioita, joita henkilökunta koki oppineensa, halunneensa lisää tai muuttaneensa työssään. Lisäksi kerroin hieman hankkeen ja prosessimallin taustoista. Kirjoitin ensin kaiken suomeksi, ja sitten muutin artikkelin englanninkieliseksi. Esittelin artikkelini myös opiskelijakonferenssissa Viipurissa. Konferenssi pidettiin Kansantalouden ja julkishallinnon akatemiassa, Viipurin osastossa, ja artikkeli julkaistaan ilmeisesti vuoden 2013 lopussa heidän omassa julkaisussaan.

Suomenkielinen artikkeli on laaja, ja sen tein yhdessä Tuija Nummellan kanssa. Emme pyrkineet suoraan valmiiseen tuotokseen kirjoittaessamme sitä, vaan toimimme prosessikirjoittamalla. Ensin toinen kirjoitti osan, johon toinen taas lisäsi omaa asiaansa. Kummankin panos oli tietenkin tärkeä, ja molemmat pääsivät vaikuttamaan yhtä paljon tekstin sisältöön. Tässäkin artikkelissa käsitellään paljon henkilökunnan kokemuksia prosessista sekä sitä, mitä prosessilla saavutettiin. Lähteenä siihen on jälleen käytetty henkilökunnalle jaettua kyselylomaketta. Lisäksi paneudutaan vielä lisää hankkeen, prosessimallin ja monikulttuurisuuden teoria- ja taustatietoon, ja näin syvennetään ajatusta siitä, mistä tässä koko prosessissa on ollut kyse. Artikkeli julkaistaan vuoden 2014 alussa Empowerment of Families With Children -hankkeen omassa julkaisussa.

5 Rajapatsaan prosessi

Saimaan ammattikorkeakoulussa on kehitetty koulutusta ja työnohjausta yhdistävää asiantuntijuuden vahvistamisen mallia niin kutsutun SUED-mallin pohjalta. Tämä kehittämistyö on osa Empowerment of families with children -hanketta, jonka hallinnoijana toimii Helsingin yliopiston koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenian Kotkan yksikkö.

Yhteistyökumppaneina toimivat Suomen puolella Kotkan, Haminan ja Imatran kaupungit, Saimaan ammattikorkeakoulu, Kymenlaakson ammattikorkeakoulu ja Helsingin yliopiston sosiaalityön laitos. Venäjän puolella kumppaneita ovat muun muassa Pietarin valtiollinen yliopisto, Admiraliteetin kaupunginosa Pieta-

rista sekä Svetogorskin, Viipurin ja Pikalevon kaupungit. Saimaan ammattikorkeakoululla on projektissa useita eri toimintoja, joista yksi on työyhteisöjen työnohjaus, koulutus ja valmennus työskentelyyn monikulttuurisessa toimintaympäristössä. Juuri tähän osioon kuvaamani projekti sijoittuu.

Hankkeen yleisinä tavoitteina on parantaa perheiden hyvinvointia Suomen ja Venäjän raja-alueilla sekä lisätä molemminpuolista ymmärrystä maiden sosiaalipalvelujärjestelmistä ja perhekulttuureista. Eräs yksilöidyistä tavoitteista on parantaa sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten valmiuksia työskennellä monikulttuurisessa toimintaympäristössä ja parantaa ammattitaitoa, kun työskennellään ehkäisevässä ja voimaannuttavassa työssä perheiden kanssa.

Toteutus on minun osaltani ollut projektissa mukana olemista sekä asioiden kirjaamista ja eteenpäin lähettämistä. Tein myös haastattelulomakkeen prosessin onnistumisesta henkilökunnalle. Omien muistiinpanojeni, ja kyselytulosten pohjalta sekä aiheeseen liittyvää teoriatietoa etsimällä kirjoitin prosessista opinäytetyön. Yhteistyökumppaneitani ovat tietenkin kaikki projektiin liittyvät tahot, eli päiväkodin henkilökunta, ja projektin toteuttajat Saimaan ammattikorkeakoululta.

Kohderyhmänä tälle monikulttuurista osaamista vahvistavalle projektille toimi Rajapatsaan päiväkodin henkilökunta. Projekti toteutettiin joulukuun 2011 ja kesäkuun 2012 välisenä aikana. Toteuttajina toimivat sosiaali- ja terveysalan yliopettaja Tuija Nummela ja projektipäällikkö Risto Venäläinen Saimaan ammattikorkeakoululta. Projektiin kuului kuusi yhteistä tapaamiskertaa henkilökunnan kanssa päiväkodin tiloissa. Lisäksi ennen projektin varsinaista aloitusta tavattiin kerran päiväkodin johtajan kanssa ja sovittiin reunaehdoista. Lopuksi toteutettiin henkilökunnan toiveiden mukaisesti opintomatka Viipuriin, jossa käyntikohteita olivat paikallinen päiväkotitoiminta ja Pelastakaa Lapset Ry:n Viipurin toimisto. Myös opintomatkasta tehtiin kirjallinen kysely osallistuneille.

Tekemääni kyselyyn vastasivat kaikki viimeisellä tapaamiskerralla mukana olleet henkilökunnan jäsenet, ja vastauksia sain yhteensä seitsemän kappaletta. Lomakkeessa pyysin henkilökuntaa avoimin vastauksin arvioimaan prosessin

sisältöjä ja sitä, miten prosessi on vaikuttanut heidän henkilökohtaiseen työskentelytapansa sekä koko työyhteisön toimintaan. Koska kaikki Rajapatsaalta viimeisellä kerralla paikalla olleet työntekijät vastasivat kyselyyn, voidaan vastauksien pohjalta muodostaa melko selkeä kuva koko työyhteisön mielipiteestä. Pertti Alasuutari (2011, 84) puhuu siitä, kuinka kvalitatiivisen aineiston tyypillinen piirre on aineiston ilmaisullinen rikkaus ja monitasoisuus. Uskon, että vaikka teinkin lomakekyselyn, kysymysten laatu (avoimia) varmistaa sen, että aineisto voi todella olla rikasta ja monitasoista.

Kyselyiden lisäksi aineistonani toimivat havainnointimuistiinpanot jokaiselta tapaamiskerralta. Olin joka kerta mukana, mutta vain hiljaisena muistiinpanojen tekijänä. Pertti Alasuutarin mukaan (2011, 104) pitkä oleskelu kentällä auttaakin tutkijaa havainnoimaan ihmisiä luonnollisissa tilanteissa. Jatkuva paikallaolo helpottaa myös havaintojen vertailua.

5.1 Ryhmäprosessin käynnistäminen

Joulukuussa 2011, ensimmäisellä yhteisellä tapaamiskerralla, hanke esiteltiin Rajapatsaan päiväkodin henkilökunnalle. Heille kerrottiin, että tavoitteena on monikulttuurisen osaamisen vahvistaminen, ja että projekti tuottaa tarvittavat koulutukset ja ohjaukset henkilökunnan omien toiveiden mukaisesti. Kaikki saivat myös kertoa oman näkemyksensä siitä, mitä projektilta odottavat. Odotuksina oli työvälineitä käytännön työhön, erityisesti kommunikointiin, ja tietoa eri kulttuureista, jotta voisi ymmärtää muista kulttuureista tulevia asiakkaita paremmin. Myös vierailu venäläiseen päiväkotiin oli toiveissa.

Seuraavaksi työntekijät saivat tehtäväkseen miettiä, mitä asioita erityisesti halusivat projektin puitteissa kehitettävän. Tärkeiksi kehittämiskohteiksi nousivat asiakkaan ensimmäinen kohtaaminen ja kulttuuritietous. Henkilökunta tuli asiakasrakenteen perusteella siihen tulokseen, että järkevintä olisi keskittyä venäläiseen kulttuuriin. Näiden toiveiden perusteella päätettiin kutsua seuraavaksi kerraksi Rajapatsaalle Suomessa asuva venäläinen äiti kertomaan kokemuksis-

taan täällä ja Venäjällä. Henkilökunta sai miettiä etukäteen kysymyksiä, joihin toivoisivat vierailijan voivan vastata.

5.2 Nykytilan tunnistaminen ja näkyväksi tekeminen

Toisella kerralla, tammikuussa 2012, mukana vierailevana asiantuntijana oli siis Venäjältä Suomeen muuttanut äiti, jolle oli toimitettu jo aiemmin henkilökunnan laatimia kysymyksiä eri aiheista. Haluttiin tietää, mitä ennakko-odotuksia ja kokemuksia venäläisillä perheillä oli suomalaisesta päivähoidosta, mutta myös saada tietoa siitä, millainen päivähoitojärjestelmä Venäjällä on. Vierailija oli asunut Suomessa jo yksitoista vuotta, joten hän oli pyytänyt myös sukulaisiaan ja ystäviään kertomaan kokemuksistaan, ja vastaili nyt kaiken saamansa tiedon perusteella.

Keskustelua herätti erityisesti kaksikielisyys. Joitakin maassa pitempään asuneita perheitä häiritsi se, että taustaa korostettiin joissain tapauksissa liikaa. Oli kokemuksia siitä, että jos papereissa äidinkielenä lukee venäjä, lapsi saatetaan laittaa S2-ryhmiin (suomi toisena kielenä), vaikka tämä osaisi täydellistä suomea. Lisäksi erilaiset kielitestit pelottivat joitakin vanhempia. Vanhemmat saattoivat ajatella, että kyseessä on koe, johon pitäisi eri tavoin valmistautua.

Rajapatsaan päiväkodin henkilökunta kertoi, että heidän päiväkodissaan testeistä on tapana kertoa etukäteen ja niiden tekoon kysytään aina lupa vanhemmilta. He kuitenkin pohtivat omaa toimintaansa ja tulivat siihen tulokseen, että testien sisältöä voisi olla hyvä avata perheille hieman tarkemmin. Henkilökunta otti myös tavoitteekseen olla entistä rehellisempi kertoessaan lapsen kielen kehityksestä perheille. Lapsen erilaiset vaihtoehdot koululuokkien suhteen tulisi ottaa esille päiväkodissa, jo hyvissä ajoin ennen koulun alkua.

Koko henkilökunta oli hyvin tyytyväinen vierailijaan, ja koska keskustelua heräsi hyvin paljon ja kysymyksiä jäi esittämättä, päätettiin ottaa sama vierailija mukaan seuraavan kerran tapaamiseen. Päiväkodilta toivottiin, että kyseinen vie-

railija voisi tutustua hieman päiväkodin erilaisiin lomakkeisiin ja kommentoida niiden toimivuutta ja selkeyttä.

5.3 Muutostarpeen havaitseminen

Kun olimme Rajapatsaalla helmikuussa, mukanamme oli siis jälleen vierailija, jo edelliseltä kerralta tuttu venäläinen äiti. Hän tutustui päiväkodin erilaisiin lomakkeisiin ja kommentoi niitä henkilökunnalle. Tällä kertaa keskustelua heräsi esimerkiksi terveystiedoista. Venäjällä päiväkodeissa on omaa terveydenhoitohenkilökuntaa, ja lapset tarkastetaan perusteellisesti ennen päiväkodin aloittamista. Mietittiin, mistä voi tietää sellaisen lapsen rokotuksista ja terveydentilasta, joka ei ole kotimaassaan päiväkodissa ollut. Henkilökunta oli yksimielinen siitä, että meillä tarvittaisiin ehdottomasti lisää yhteistyötä neuvoloiden kanssa.

Lisäksi keskustelu kielitaidosta ja kielen kehityksestä sekä testaamisesta jatkui. Puhuttiin siitä, mihin kouluryhmään Imatralla voidaan ohjata lapsi, jonka kielitaito on hyvin heikko. Varsinaista maahanmuuttajaluokkaa Imatralla ei ole, joten vaihtoehdoksi tuntuivat jäävän pienryhmät. Lisäksi keskusteltiin kiivaasti siitä, miksi lapsi ei voisi olla kaksikielinen, vaan aina pitää valita yksi äidinkieli. Henkilökunta arveli, että erityislastentarhanopettaja voisi osata vastata näihin kieleen liittyviin kysymyksiin. Tultiin siihen tulokseen, että hänetkin voisi pyytää jossain vaiheessa vierailijaksi.

5.4 Uusien ratkaisujen hakeminen

Neljäs tapaaminen oli maaliskuussa. Ennen varsinaista toiminnan aloittamista pohdittiin, halutaanko kesällä projektin loppuksi toteuttaa vierailu Viipuriin paikalliseen päiväkotiin. Halukkuutta tuntui löytyvän, joten matkaa alettiin suunnitella projektin toteuttajien toimesta.

Tällä neljännellä kerralla varsinaisessa ohjelmassa oli ideointia oppimiskahvila eli learning cafe –menetelmällä. Oppimiskahvilassa ratkaistaan erilaisia kysymyksiä tai keskitytään pohtimaan tiettyjä teemoja ryhmissä. Ensin jakaudutaan

pienryhmiin pöytäkunnittain, ja sitten ryhmien jäsenet kiertävät pöydästä pöytään pohtien aiempia tuotoksia ja lisäten omia ajatuksiaan niihin. Ryhmät pohtivat tässä tapauksessa muun muassa sitä, miten hankkeesta saatua tietoa voisi hyödyntää työssä, miten omaa osaamista vielä kehittäisi, ja mitä tietoa koki tarvitsevänsä lisää. Lisäksi pyrittiin keksimään erilaisia keinoja ja menetelmiä, joita muista kulttuureista tulevien asiakkaiden kanssa olisi hyvä käyttää.

Tuloksena tästä ryhmätyöstä henkilökunta tuotti monenlaisia uusia keinoja ja ajatuksia monikulttuuriseen työskentelyyn liittyen. Oli syntynyt ymmärrys siitä, että perheet eivät ole hankalia kiusallaan, vaan kulttuureissa todellakin on eroja. Oli myös tultu siihen tulokseen, että kielen testauksessa sanaa testi ei kannata käyttää, koska se voi pelottaa asiakkaita. Kiinnostus venäjän kielen opiskelua kohtaan oli herännyt, ja erityisesti oman alan sanasto koettiin tärkeäksi.

Perheiden kanssa työskentely koettiin hyvin tärkeäksi ja mietittiin, voisiko vanhemmille järjestää jonkinlaisen pienryhmätapaamisen aina syksyisin. Siellä jaettaisiin tietoa esimerkiksi juuri kielitesteistä. Oli myös keksitty, että ottamalla valokuvia lapsesta päivän mittaan voidaan kertoa vanhemmille, mitä lapsen päivään on kuulunut, vaikkei yhteistä kieltä olisikaan. Lisäksi kuvia voisi käyttää silloin, kun pitää kertoa vanhemmille joistakin tulevista tapahtumista tai mukaan tarvittavista varusteista. Ajateltiin, että vanhemmille kerrottavien ohjeiden tulee olla selkeät ja jämäkät, jotta nämä ymmärtävät ne kunnolla. Henkilökunnan mielestä olisi kuitenkin hyvä, jos heidän päiväkodissaan olisi edes yksi venäjänkielen taitava lastentarhanopettaja.

Erityisen tärkeäksi koettiin oman asenteen kehittäminen ja tietoisuus näistä omista asenteista. Tietoa ja ymmärrystä Venäjän kulttuurista haluttiin edelleen lisää. Vierailu Viipurissa sijaitsevaan päiväkotiin oli toiveissa ja sen uskottiin antavan paljon. Jotta henkilökunta saisi lisää tarvitsemaansa tietoa venäläisestä kulttuurista ja tavoista, päätettiin seuraavalla kerralla pyytää vierailijaksi kulttuuritulkkina Kotkassa toimiva nainen. Hän on itsekkin muuttanut Venäjältä Suomeen ja tietää siis paljon aiheesta.

5.5 Uusien toimintatapojen käyttöönotto

Huhtikuussa mukana oli siis kulttuuritulkki Kotkasta. Hän oli itse muuttanut Suomeen neljä vuotta aiemmin. Rajapatsaan henkilökunta sai kysellä kulttuuritulkilta asioita, jotka kiinnostavat. Keskustelun seurauksena havaittiin, että Venäjän päiväkodeissa painotetaan opetusta paljon enemmän kuin Suomessa. Opetuksen vähyys saattaa aiheuttaa ihmetystä venäläisissä vanhemmissa. Venäjän päiväkodeissa opettajilla on yleensä musiikinopettajan koulutus, ja hierarkia on hyvin selkeä. Venäjällä on pitkät perinteet kunnallisen päivähoidon järjestämisessä ja virallista perhepäivähoitosysteemiä siellä ei olekaan.

Venäjän ja Suomen välisistä kulttuurieroista keskusteltiin paljon, ja Rajapatsaan työntekijät kokivat keskustelun onnistuneeksi ja tärkeäksi. Heidän mielestään kulttuuritulkille olisi tarvetta muillakin paikkakunnilla. Tietoa kulttuureista ja tavoista toimia tarvittaisiin lisää puolin ja toisin.

5.6 Arviointi

Viimeinen yhteinen tapaamiskerta Rajapatsaalla oli toukokuussa 2012. Ennen varsinaista aloitusta keskusteltiin jälleen Viipurin matkan aikatauluista ja kuljetuksesta. Tärkein käyntikohde tulisi olemaan viipurilainen päiväkotitoiminta, ja kaikki tuntuivat odottavan vierailulta paljon.

Tällä kertaa vieraana oli henkilökunnan paikalle toivoma erityislastentarhanopettaja, jolle aluksi kerrottiin aiemmilla kerroilla käsitellyt asiat. Yhdessä erityisopettajan kanssa käytiin läpi myös edellisen kerran learning cafe –työskentelystä saatuja tuloksia ja mietintöjä. Erityislastentarhanopettaja oli ollut pitkään mukana Imatran monikulttuurisuustiimissä, ja hän olikin sitä mieltä, että tiedon kulkemisen tiimiltä päiväkodeille pitäisi olla toimivaa ja kaupungin linjan yhtenäinen. Hän oli myös sitä mieltä, että kielen testauksia toki tarvitaan, mutta olisi parempi käyttää nimitystä arviointi testi-sanalla. Arviointi on tärkeää, jotta voitaisiin ajoissa puuttua mahdollisiin ongelmiin, ja päiväkotien henkilökunnan tulisi ikään kuin ”markkinoida” arvioinnit vanhemmille oikein.

Erityislastentarhanopettaja kertoi myös monikulttuurisuustiimin tekemästä kansiosista, jossa on kuvia ja tietoja päiväkodin asioista myös venäjäksi. Hän ehdotti, että eri kulttuureista kotoisin oleville vanhemmille voisi pitää joko kaupungin tai jonkin alueen yhteisiä vanhempainiltoja. Myös Rajapatsaan henkilökunnan mielestä ajatus oli hyvä, joskin he pitivät koko kaupungin kattavia iltoja liian suurena tapahtumana. Venäjän alkeiden opiskelusta heräsi keskustelua, ja kaikki olivat yhtä mieltä siitä, että vapaa-ajalla moista ei jaksaisi suorittaa, vaan henkilökunnan olisi hyvä saada intensiiviopetusta työajan puitteissa. Tarpeelliseksi koettiin nimenomaan oman alan perussanasto, jotta voitaisiin esimerkiksi lohduttaa lasta tarvittaessa. Henkilökunta totesi myös, että uusia työntekijöitä hakiessa voisi antaa painoarvoa sille, että hakija osaa venäjää. Sen voisi heidän mielestään jopa huomioida jollain lailla palkassa.

Tapaamisen lopuksi kerroin henkilökunnalle vielä uudestaan omasta osuudestani tässä projektissa. Totesin olleeni mukana opiskelijan asemassa, ja että tehtäväni oli ollut tarkkailla ja kirjata prosessin tapahtumia, joista aion kirjoittaa opinnäytetyöni. Suullisen saatteen jälkeen annoin paikalla oleville osallistujille kyselylomakkeet, joihin he saivat rauhassa itsenäisesti vastata. Koska tässä asiantuntijuuden vahvistamisprosessissa kyseessä on toimintamalli, jota aiemmin ei ole varhaiskasvatuksen toimipaikkoihin viety, on erityisen tärkeää saada tietää, mitä mieltä henkilökunta sen toimivuudesta on.

Kysely sisälsi avoimia kysymyksiä kehittämisprosessista: lomakkeen toisella puolen keskityttiin projektin sisältöön ja toisella puolen yleiseen kokonaisuuden arviointiin. Päiväkodin henkilökunta oli hyvin puheliasta ja sanavalmistaa, joten avoimet kysymykset olivat mielestäni toimiva vaihtoehto. Kaikki paikalla olleet työntekijät vastasivat kyselyyn. Aineisto oli tässä tapauksessa laadullinen, ei määrällinen, joten oli tärkeää olla analysoimatta numeerisesti. Oli pidettävä mielessä, että jokainen vastaus on aivan yhtä merkityksellinen.

5.7 Opintomatka Viipuriin

Henkilökunnan toiveiden mukaisesti toteutettiin lopuksi vielä opintomatka Viipuriin. Siellä käyntikohteitamme olivat paikallinen päiväkotitoimisto ja Pelastakaa Lapset Ry:n Viipurin toimisto.

Päiväkodin johtaja esitteli meille päiväkodin tiloja ja kertoi heidän työ- ja hoitokäytännöistään. Ihastusta herättivät päiväkodin useat teatteri- ja nukketatterilavat sekä paikan siisteys ja hyvä järjestys. Lapset kasvattivat päiväkodissa myös erilaisia kasveja, aivan siemenestä syötäväksi asti. Yhteisiä lemmikkejä, esimerkiksi kilpikonna ja kani, päiväkodilla oli useita, ja lapset hoitivat nekin itse. Pihalle oli myös tehty vanhoista pulloista ja muusta kierrätysmateriaalista monenlaisia koristeita. Toiminta vaikutti olevan hyvin luovaa. Emme päässeet näkemään varsinaista toimintaa lasten kanssa, sillä aikataulumme oli sellainen, että lapset olivat parhaillaan päiväunilla. Saimme kuitenkin runsaasti uutta tietoa kulttuurista sekä siitä, miten venäläinen päiväkotitoiminta eroaa suomalaisesta.

Lähtiessämme Rajapatsaan päiväkodin väki pyysi viipurilaista päiväkotihenkilöstöä vastavierailulle Imatralle, joten parhaassa tapauksessa tästä vierailusta koituu myös yhteistyötä päiväkotien välillä. Yhteistyö mahdollistaisi tietojen ja kokemusten vaihdon suomalaisen ja venäläisen päiväkodin välillä, ja oppia sekä vinkkejä voisi saada työhön varmasti molemmilta puolilta.

6 Artikkelit

Tein opinnäytetyötäni varten kaksi artikkelia, joista toisen opiskelijakonferenssiin Viipuriin, joten se on siksi englanninkielinen. Siinä kuvaan prosessin mallin sekä kerron prosessista ja sen tuloksista Rajapatsaan päiväkodissa. Toinen on yhdessä Tuija Nummelan kanssa Empowerment of Families With Children -hankkeen julkaisuun kirjoitettu artikkeli, jossa kerrotaan prosessimallista vielä hieman tarkemmin. Siihen sisältyy myös jonkin verran teoriaa. Rajapatsaan tapahtumistakin kerrotaan vielä lisää. Teimme yhteisartikkelia prosessikirjoituksen

menetelmin, joten kummallakin oli siis yhtäläiset mahdollisuudet vaikuttaa artikkelin sisältöön.

6.1 Strengthening of the multicultural knowhow in Rajapatsas daycare centre

In 2011 Saimaa University of applied sciences started a process, which was meant to strengthen the Rajapatsas personnel's multicultural knowhow by combining education and supervision of work. This process was a part of a bigger project called Empowerment of families with children. It is executed by many different facilities from southeast Finland and Russia. I wrote down what happened during the project and I'm making my thesis about this subject now.

This model which was used in this process is quite new. We've had supervision of work and different kinds of education, but this model combines them. It influences both employee's personal and work community's expertise and knowledge. The strengthening of knowhow is based on the work community's own developing needs and interests. The personnel got to influence the contents of education by telling which type of education they really need.

The phases of this developing process are:

1. Start-up, in which the developing needs of work community are considered. There is also a discussion about resources and procedures.
2. Beginning of the group-process, the group concretizes the joint developing need.
3. Recognition of current state and making it visible, the experiences of the work community are written down and analyzed.
4. Noticing of the developing need, purpose is to recognize modification pressures related to both basic work tasks and the organization.
5. Finding new solutions with the help of education and consultation.
6. Commissioning of the new procedures, evaluating and establishing them to practical activity. Sharing the experiences and appointing following actions.

In all these phases supervision of work keeps up. In this case, the purpose of the process was to improve the co-operation and certainty when working with multicultural children and their families.

Rajapatsas personnel's attitude towards the process was great from the start. They were positive and enthusiastic. In the first meeting they were asked what their expectations from this process were. They hoped that they would get some new ways to function in every-day-work and some common knowledge about different cultures, so that they could improve their understanding. In Rajapatsas day care center there are lots of customer families with Russian backgrounds. The challenge was that there was no mutual language. The personnel wanted to find some new ways to communicate with those families.

First visitor in Rajapatsas was a mother with Russian background. She told us her experiences in both Russia and Finland and answered the questions of the personnel. Because everyone thought the conversation was very fruitful, she visited Rajapatsas two times. There was discussion for example about differences and similarities in Russian and Finnish day care systems and different kinds of forms and tests that are part of Finnish day care system. The Rajapatsas personnel got to understand that some words have a slightly different meaning in different languages and cultures. For example the Finns use the word *test* more carefree than the Russians.

Next time the personnel were divided to smaller groups and they got to think and write down what they've gotten from the process so far. There were many kinds of ideas and thoughts. They had noticed the meaning of their own attitude and that certain families act differently because of their culture. An interest towards the Russian language and culture had risen. It was decided that in the end of the process there was going to be a field trip to Vyborg, Russia. Rajapatsas personnel could get even more understanding of the Russian culture by visiting a local day care center.

Next time we had a visitor in Rajapatsas again. She was a woman who had moved to Finland from Russia some years ago and was now working with fami-

lies with Russian backgrounds as a cultural interpreter. She and the Rajapatsas personnel talked a lot about cultural differences between Russia and Finland and also about practical differences between Russian and Finnish day care system. The discussion was enthusiastic and everyone thought it was a productive meeting.

In the last meeting in Rajapatsas the special early childhood education teacher of Imatra city was brought to visit us. She and the personnel of Rajapatsas were thinking if it was essential to arrange parental nights for parents that come from different cultures. They also discussed how important it would be to be able to speak and understand even a few words of child's own language. It was noticed that the multicultural file in the shelf of the day care center contained a small Russian vocabulary. The personnel agreed to start using it more often.

In the end of the process the field trip to Vyborg, Russia, was executed. There we all got to visit a local day care center. Local personnel introduced us the space and told us about their practices, education of the personnel and hierarchy. Rajapatsas staff liked very much Russian day care habit to teach the children natural science by growing plants and taking care of different kinds of animals. Also the great variety of materials used in art education was admired by the Finnish staff. The visit apparently got started even more co-operation between these day care centers, because the Russian personnel got invited to Rajapatsas also.

In the very end of this whole process the Rajapatsas personnel were asked to fill in the questionnaire I made. They were asked what they thought about the contents of the process, the habits of execution, and what they got from it to their own work. From the Vyborg visit, there was a separate questionnaire. Based on the feedback we got, personnel's expectations were fulfilled. All the guests were very much liked and especially cultural interpreter's visit was appreciated. Personnel liked the fact that they could in particular get information about practices from her. The personnel felt that they got to understand better now, why some things are difficult for families that have come from different cultures. They also understand better now how different the cultures can really be.

Some fears and habits are now easier to confront, because they have more knowledge and understanding. This process also made the personnel discuss more about multicultural issues and the staff's common interest towards multicultural issues has increased. New practices were considered as a group while the process proceeded.

From the feedback we also learn that new procedures were put to use in Rajapatsas day care center. At least once in a year there will be a parenting night to all the multicultural families. Also, the multicultural file which is found in every day care center will be used more actively. The file's Russian vocabulary will be also used more. The personnel will take photos of the children during the day, and when parents come to pick up their children, it is possible to show them through the camera what their child's been doing that day: this way it's possible to communicate with the parents even if the common language is missing. All this should improve the co-operation with multicultural families a lot. The personnel thought that while their understanding improved during this process, also their courage grew and they got more broad-minded. That, on their own opinion, helps them to explain things more precisely and reduce different kinds of fears the multicultural families may have. "Knowing and understanding of the different cultures changes the practices even more positive direction", said one of the employees in the questionnaire.

The feedback we collected from the Vyborg field trip, tells us that the Rajapatsas personnel thought the biggest difference between Finnish and Russian day care system was that in Russia the education was emphasized. In Finnish day care centers the children are being taught while playing and actual teaching doesn't happen that much. It was also noticed that art education was in a bigger role in Russia, than in Finland. Difference in practical work was that Russian day care centers were open longer than Finnish ones and there's less personnel in Russia.

From the day care center in Vyborg Rajapatsas personnel got hints to their working habits concerning art education and natural science. They also got new ideas about using different materials in arts and crafts. After this visit in Vyborg,

the personnel felt that it is easier for them to understand the Russian culture, children, parents and their expectations now.

This process worked well in this particular case. Work community discussed many different things and they had the courage to bring up the things that were challenging to them. Everyone in the personnel had a positive attitude towards the process and that's one of the main reasons why they got so much out of it. In the beginning of the process the lack of a common language with some families was considered as a biggest challenge. To that, the personnel found some good new ways of working. For example, telling parents about children's day with photos and parenting nights especially for multicultural families. Because the personnel got to decide about the contents of the education, they got just the things they considered important from the process.

After getting new information and experiences they could themselves solve problems and unravel new ways of working for both themselves and the whole work community. In a work community that functions this well, the task of process's executors is mainly bringing up some thoughts and making the education and guidance for the personnel possible.

After all I've seen and experienced in Rajapatsas I would say that this kind of process which combines education and supervision of work could be used also in other day care centers, why not in whole different areas too. The most important thing is that the group the process is going to be brought to has a right attitude. It's also really important that the group, as well as the process's executors, are interested in the topic and feel it's important for them.

6.2 Monikulttuurisen osaamisen vahvistaminen varhaiskasvatuksessa työnohjausta ja koulutusta yhdistämällä

Henna Kunelius ja Tuija Nummela

Johdanto

Käsite monikulttuurisuus ei ole sidoksissa vain maahanmuuttajiin, vaan se liittyy kaikkiin ihmisiin. Maahanmuutto ja maahanmuuttajat ovat vain sen konkreettisin ilmentymä. Monikulttuurisuuteen sisältyvät etnisyyden, kulttuurin ja kielen lisäksi myös muun muassa uskonnollinen monimuotoisuus, sukupuolikysymykset, vammaisuus ja sosioekonominen tilanne. Käsite voitaisiin liittää yhteiskunnan moniin kulttuureihin eikä ainoastaan maahanmuuttajiin. (Paavola & Talib 2010, 11.) Prosessi on aina kaksiulotteista, mikä tarkoittaa, että vähemmistöryhmät voisivat ainakin jossain määrin säilyttää perinteisen kulttuurinsa sopeutuessaan enemmistöyhteiskuntaan. (Liebkind 2000, 13–14.)

Varhaiskasvatuksikäisen lapsen kotoutuminen uuteen maahan alkaa usein päivähoitossa. Kasvattajien tehtävänä on tukea lapsen vertaissuhteita. Pääseminen oman lähipäiväkodin ryhmään auttaa lasta tutustumaan oman lähiympäristönsä lapsiin ja harrastuksiin. Myöhemmin tapahtuva kouluun siirtyminenkin käy näin helpommin. (Kivijärvi 2011, 248.)

Päiväkodeissa on nykyään asiakkaita useista eri kulttuureista, joten monikulttuurisen osaamisen vahvistaminen on tarpeen. Etelä-Karjalan alueella asuu lähes 3000 ulkomaan kansalaista, ja määrä kasvaa koko ajan (Lappeenrannan kaupunki). Eri kulttuureista tulevien lasten ja vanhempien kohtaaminen on Etelä-Karjalassa osa varhaiskasvatuksen arkea. Monikulttuurinen osaaminen ja eri kulttuureiden ymmärtäminen on varhaiskasvatuksessa yksi kehittämiskohde.

Tämä artikkeli liittyy Empowerment of Families with Children -hankkeeseen. Saimaan ammattikorkeakoulu on mukana hankkeessa, jonka yhtenä tavoitteena on työyhteisöjen työnohjaus, koulutus ja valmennus työskentelyyn monikulttuurisessa toimintaympäristössä (Empowerment of Families with Children -projektihakemus). Tässä artikkelissa kuvataan Saimaan ammattikorkeakoulussa kehitetyn asiantuntijuuden konsultaatiomallin kokemuksia. Mallia on toteutettu useissa työyhteisöissä etupäässä sosiaali- ja terveysalalla. Tässä artikkelissa kuvataan yhden työyhteisön kehittämisprosessi, jossa kehittämisen kohteena on päiväkodin henkilökunnan monikulttuurisen osaamisen vahvistaminen. Artikkelissa kuvataan asiantuntijuuden kehittämismallin sisältö sekä yhden työyhteisön kehittämisprosessin kulku ja sen kokemukset.

Monikulttuurisuus varhaiskasvatuksessa

Monikulttuurisen lapsen tulee voida jo päiväkotiympäristössä kasvaa niin oman kulttuuripiirinsä kuin myös suomalaisen yhteiskunnan jäseneksi. Lapsen ymmärrystä omasta kulttuuriperinnöstään ja kulttuurien monimuotoisuudesta tulee tukea. Tärkeää on myös tukea lapsen oman äidinkielen kehitystä suomen kielen ohella ja mahdollistaa kasvamisen kahteen kulttuuriin. (Eerola-Pennanen 2012, 234.) Tällaisen monikulttuurisen identiteetin, joka koostuu erilaisista kielistä ja kulttuureista, saavuttaminen voi tapahtua vain integraation kautta. Päiväkotien tärkeä tehtävä on tuottaa lapsille heidän elämäänsä ja kasvamiseensa liittyviä positiivisia kokemuksia, jotta he voivat kokea itsensä hyväksytyiksi. Näin lapsille syntyy kyky ja halu ylläpitää hyviä suhteita valtaväestön edustajiin sekä omaan ryhmäänsä, ja integroituminen voi tapahtua. (Paavola & Talib 2010, 65–66.)

Lapsella on oikeus tulla kohdatuksi varhaiskasvatuksessa yksilöllisten tarpeiden, persoonallisuuden ja perhekulttuurin mukaisesti ja varmistua, että voi kokea olevansa tasa-arvoinen riippumatta siitä, mikä hänen sukupuolensa, etninen alkuperänsä tai sosiaalinen tai kulttuurinen taustansa on. Lapset tulee jo päiväkodista lähtien opettaa ymmärtämään ja arvostamaan erilaisia kulttuureita sekä ihmisiä. (Eerola-Pennanen 2012, 233–234.)

Maahanmuuttajataustaisten lasten kanssa työskennellessä korostuu perheen kanssa tehtävä alkuvaiheen yhteistyö. Perheellä ja työntekijöillä tulee olla tietoa toistensa toimintatavoista ja näkemyksistä. Perheiden kanssa on tärkeää keskustella myös lapsen oman äidinkielen tukemisesta. Jos hallitsee hyvin äidinkieltä, on helpompi oppia muitakin kieliä. Työntekijät voivat ohjata vanhempia tukemaan lapsen kielenkehitystä kotona, sillä vastuu lapsen oman äidinkielen ja kulttuurin säilymisestä on ensisijaisesti perheellä. (Kivijärvi 2012, 251, 253–254.)

Päiväkodin henkilökunnalla ja henkilökunnan ymmärryksellä monikulttuurisuudesta on suuri vaikutus siihen, millä tavoin kulttuurista moninaisuutta varhaiskasvatuksessa käsitellään (Eerola-Pennanen 2012). Henkilökunnan tulee olla

osaavaa, jotta varhaiskasvatus voisi olla mahdollisimman laadukasta. Henkilökunnalla tulee olla myös valmiutta kehittämistyöhön. Tämä edellyttää riittäviä resursseja sekä mahdollisuutta täydennyskoulutukseen. (Kivijärvi 2012, 259.)

Kaikille Suomeen vastikään muuttaneille lapsille, jotka tulevat päivähoidon piiriin, tehdään kotoutumissuunnitelma. Se voidaan tehdä myös niille pitempään maassa asuneille, jotka eivät vielä osaa suomea (Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveyspiiri). Kotoutumissuunnitelma päivähoidossa oleville lapsille voidaan tehdä erikseen tai se voidaan sisällyttää hänen varhaiskasvatussuunnitelmaan. Siihen tulee kirjata tietoja lapsen kielellisestä ja kulttuurisesta taustasta, lapsen elämään kuuluvista perheenjäsenistä sekä mahdollisesta suomi toisena kielenä -opetuksesta. Vanhempien mielipiteet ja kulttuuri on otettava huomioon kasvatusta ja opetusta toteutettaessa, mutta on myös kerrottava suomalaisista varhaiskasvatuksen periaatteista ja tavoitteista. Myös saatavilla olevista palveluista tulee perhettä informoida. Perheen saama informaation määrä maahanmuuton yhteydessä voi olla todella suuri. (Kivijärvi 2011, 247–249.)

Työnohjaus ja täydennyskoulutus

Työnohjaus on työhön, työyhteisöön ja omaan työhön liittyvien kysymysten, kokemusten ja tunteiden tarkastelua ja jäsentämistä koulutetun työnohjaajan kanssa (Suomen Työnohjaajat ry). Työnohjaus on ammatillisten ja persoonallisten valmiuksien lisäämistä reflektiivisen keskustelun avulla keskittyen työhön, työn ja työntekijän itsensä tutkiskeluun. Tavoitteena on kokemuksellinen oppimisprosessi. (Punkanen 2009.) Työnohjaus on oman työn ja työyhteisön kehittämisen väline, joka perustuu kokemukselliseen oppimiseen. Työnohjauksen päämääränä on auttaa työntekijää prosessoimaan työtään, oppimaan siitä ja jaksamaan. (Jyväskylän koulutuskeskus.) Työnohjaus voidaan myös määritellä ohjattavan oman työn ja itsensä tutkimiseksi, jonka tuloksena on mahdollista saavuttaa oman työn aikaisempaa parempi hallinta, ja oman ammatti-identiteetin vahvistuminen ja selkeytyminen. (Paunonen-Ilmonen.)

Yhteistä näille kaikille työnohjauksen määritelmille on vuorovaikutus ja oppimisprosessi. Työnohjauksessa keskitytään ohjattavan työhön, työstä nouseviin asi-

oihin, tunteisiin ja asenteisiin. Työnohjauksen perusta on yhdessä oppiminen ja kehittyminen.

Yhteisöllisyys viittaa ihmisten väliseen vuorovaikutukseen, johon kuuluvat kommunikaatio, valtasuhteet, tiedonkulku, ongelmien ratkaisu ja johtaminen. Toimivassa työyhteisössä kaikki tietävät yhteisön perustehtävän, päämäärät, arvot ja normit. Yhteisöllisyys on asioiden tiedostamista, jäsentämistä ja konkreettisesti näiden näkyväksi tekemistä. Yhteisöllisyyteen kuuluu muun muassa yhteinen kieli ja yhteinen sosiaalinen todellisuus. Yhteiseen sosiaaliseen todellisuuteen kuuluvat myös käsitykset ja uskomukset ympäristöstä, muista ihmisistä ja itsestämme. (Murto 2005, 44–45.)

Yhteinen sosiaalinen todellisuus ei merkitse sitä, että kaikki yhteisön jäsenet ajattelisivat samalla tavalla tai suhtautuisivat samalla tavalla työhön ja työyhteisöön. Yhteisöllisesti vahvassa työyhteisössä on tilaa, ja siellä uskalletaan tuoda asiat esille. Tarkoituksena on, että työyhteisössä ihmiset luottavat toisiinsa niin paljon, että he jakaisivat käsityksiään ja näkemyksiään toistensa kanssa. Näin he tulisivat tietoisiksi toistensa näkemyksistä, käsityksistä ja uskomuksista. Keskustelemalla toisten kanssa omista työstä nousevista ajatuksista ja tunteista luodaan yhteisössä kollektiivista kosketuspohjaa ja yhteistä sosiaalista todellisuutta. (Murto 1995, 44–49.) Parhaimmillaan yhteisöllisyys antaa monipuoliset mahdollisuudet osallistua käytännön toimintaan ja tehdä työtä monipuolisesti. Hyvän yhteisöllisyyden tunnusmerkki on aito erilaisuuden salliminen ja toisaalta ihmisten henkilökohtaisten asioiden ja yksityisyyden kunnioittaminen. Oman työroolin tunnistaminen ja sen omaksuminen on elinehto.

Yhteistyönohjauksen kohteena on koko työyhteisö, ja tavoitteena on auttaa yhteisöjä niiden perustehtävän toteuttamisessa ja omien tavoitteiden saavuttamisessa. Keskeinen tehtävä on tukea työyhteisöä tehokkaassa kommunikaatiossa, ongelmien käsittelyssä ja päätöksenteossa. (Jyväskylän koulutuskeskus.) Yhteistyönohjauksessa kirkastetaan arkityön tavoitteita, kehitetään työntekoa tukevia rakenteita ja edistetään työyhteisön ammatillista vuorovaikutusta. Työyhteisö tutkii yhdessä myös yhteisön johtajuutta ja eri jäsenten yhteispeliä. Kos-

ka yhteistyönohjauksessa on mukana koko työyhteisö, yhteisön sisäinen dynamiikka on aina läsnä. (Alhanen ym. 2001.)

Täydennyskoulutuksen avulla ylläpidetään ja kehitetään työssä tarvittavaa osaamista. Se vastaa sekä henkilöstön välittömiin koulutustarpeisiin että suuntaa myös tulevaisuudessa tarvittaviin tietoihin ja taitoihin. Täydennyskoulutus voi olla sekä lyhyt- että pitkäkestoista koulutusta, jonka avulla ylläpidetään ja kehitetään työssä tarvittavaa osaamista. Koulutuksen tulee olla työnantajan hyväksymää, ja sen on liityttävä työtehtäviin. Täydennyskoulutusvelvoite vaihtelee eri aloilla.

Sosiaalihuollon täydennyskoulutusta koskeva sosiaalihuoltolain (710/1982) muutos on vuodelta 2005. Sen tavoitteena on turvata sosiaalihuollossa työskentelevän henkilöstön mahdollisuudet ylläpitää ja uudistaa ammattitaitoaan työelämän ja palvelurakenteen muuttuessa. Kuntien tehtävänä on huolehtia henkilöstön riittävästä osallistumisesta täydennyskoulutukseen. Riittävä määrä määritellään yksilöllisesti ottaen huomioon työntekijän peruskoulutuksen pituus, työn vaativuus ja toimenkuva. Koulutuksen järjestämis- ja toteuttamistapa on jätetty kuntien omaan harkintaan. Täydennyskoulutuksen tulee olla suunnitelmallista ja kytkeytyä kiinteästi sosiaali- ja terveystoimen käytäntöjen ja palvelujärjestelmien kehittämiseen. Koulutuksen pitää olla työnantajan hyväksymää, ja sen on liityttävä työtehtäviin. Täydennyskoulutuksen piiriin ei kuulu työnohjaus eikä myöskään uuden työntekijän perehdyttäminen työtehtäviin. (Kallio & Sarvimäki 2006.) Täydennyskoulutuksen piiriin kuuluu koko sosiaalihuollon henkilöstö. Myös päivähoitoon henkilöstö on täydennyskoulutusvelvoitteen piirissä, vaikka päivähoito hallinnollisesti kuuluisi kunnassa jonkin muun toimielimen piiriin. Kuntien tulee sisällyttää sosiaalihuollon henkilöstön täydennyskoulutussuunnitelmiin myös johdon ja esimiesten täydennyskoulutus. (Lastentarhaopettajaliitto.) Henkilöstön kouluttamistarpeiden sekä paikallisten ja valtakunnallisten kehittämistarpeiden tulee olla täydennyskoulutuksen perusta.

Työnohjaus voi tukea hyvin täydennyskoulutusta, kun koulutukselliset sisällöt asiantuntijaosaamisalueiden vahvistumiseksi löytyvät työnohjauksen avulla. Yksi tapa toteuttaa henkilöstön täydennyskoulutusta on, että työnohjaus ymmär-

retään osaksi henkilöstön työtä, ja sen kautta nostetaan esille lisäkoulutustarpeet.

Asiantuntijuuden kehittämismalli

Asiantuntijuutta vahvistavaa sekä koulutusta ja työnohjausta yhdistävää mallia on kehitetty Saimaan ammattikorkeakoulussa niin sanotun SUED-mallin pohjalta, jossa yhdistyy työnohjaus ja koulutus (Paunonen-Ilmonen). Asiantuntijuuden kehittämismallilla voidaan samanaikaisesti vaikuttaa sekä oman perustehtävän osaamisalueiden kehittämisen vajeisiin että yhteisössä tapahtuviin muutoksiin. Työyhteisön kehittämisprosesseissa asiantuntijuuden vahvistuminen perustuu työyhteisön toimijoiden kehittymistarpeiden ja kiinnostuksen kohteiden tunnistamiseen, ja ankkuroituu vahvasti toimijoiden arkikokemukseen. Toimintaympäristöt ovat jatkuvassa muutoksessa, ja muutokset heijastuvat työyhteisöjen arkeen. Samaan aikaan tarvitaan sekä oman asiantuntijaosaamisen vahvistamista että valmiuksia selviytyä muutoksessa kadottamatta oman perustehtävän hallintaa.

Asiantuntijuuden kehittyminen työssä, jossa ollaan koko ajan vuorovaikutuksessa erilaisten asiakkaiden kanssa, edellyttää koulutuksesta ja kokemuksista esille nousevien ilmiöiden reflektointia sekä ymmärrystä toimintaympäristön moninaisuudesta. Myös asiakkaiden pulmat edellyttävät monen asiantuntijan yhteistyötä ja yhteisiä näkemyksiä. Asiakasta palveleva työote antaa mahdollisuuden jakaa ja pohtia kokemuksia muiden kanssa. Seuraavassa taulukossa 1 on esitetty asiantuntijuuden kehittämismallin eteneminen.

Aloitus	Työyhteisön muutostarve Työnantajan ja työyhteisön keskustelut: resurssit, toimintatavat
Ryhmäprosessin käynnistäminen	Ryhmä konkretisoi yhteisen kehittämistavoitteen Työnohjauksellinen tuki
Nykytilan tunnistaminen ja näkyväksi	Kirjataan ja analysoidaan yhdessä työ-

tekeminen	yhteisön kokemukset Työnohjauksellinen tuki
Muutostarpeen havaitseminen	Tunnistetaan ja erotetaan perustehtävään ja organisaatioon liittyvät muutospaineet Työnohjauksellinen tuki
Uusien ratkaisujen hakeminen	Koulutus, konsultaatio Työnohjauksellinen tuki
Uusien toimintatapojen käyttöönotto	Käytännön kokemusten jakaminen Jatkotoimenpiteistä sopiminen Työnohjauksellinen tuki
Arviointi	Yhdessä esimiesten kanssa keskustellen ja työnohjauksessa
Käytännön vakiinnuttaminen	

Taulukko 1. Asiantuntijuuden kehittämismallin kulku

Cederström & Nummela 2011; Nummela & Tyyskä 2007

Kehittämisosprosessi aloitetaan esittelemällä hanke esimiehille ja käymällä läpi reunaehdot. Kun esimiehet ovat sitoutuneet kehittämishankkeeseen, pohditaan käytännön toteuttamistapoja. Sen jälkeen määritellään tavoitteet ja kehittämisprosessin reunaehdot. Sitten käynnistetään ryhmän työskentely.

Työskentely käynnistetään tiimin kanssa, ja tiimi konkretisoi yhteisen kehittämistavoitteen. Oleellista kehittämistyössä on, että yhteisö on voinut itse määritellä kehittämiskohteen. Näin ollen se on myös sitoutunut yhteiseen kehittämiseen. Tiimien työskentely käynnistetään yhdessä ulkopuolisen vetäjän kanssa nykytilan tunnistamisella ja näkyväksi tekemisellä sekä muutostarpeiden havaitsemisella. Näitä työstetään tiimissä työnohjauksellisten keskustelujen kautta. Kun muutostarpeet on yhteisesti havaittu, tiimin kanssa haetaan ratkaisuja ammatillisuuden vahvistamiseen. Muutostarpeeseen vastataan esimerkiksi koulutuksen, eri asiantuntijoiden osaamisen tai vertaistuen avulla. Kehittämishankkeen vetäjä suunnittelee ja toteuttaa koulutukset osallistujien toiveiden ja tarpeiden pohjalta.

Koulutuksen ja työnohjauksellisen tuen kautta tiimit alkavat työstää uusia toimintatapoja. Tiimeissä jaetaan käytännön kokemuksia, opitaan muilta ryhmän jäseniltä ja reflektoidaan työnohjaustilanteissa. Tiimit tuottavat konkreettiset toimenpide-ehdotukset tiimin työn kehittämiseksi ja ammatillisuuden vahvistamiseksi. Viimeisessä tapaamisessa käydään yhdessä esimiesten kanssa läpi tiimin konkreettiset kehittämis ehdotukset ja sovitaan jatkotoimenpiteet. Koko kehittämisprosessi arvioidaan. Samoin kehittämisprosessiin osallistuneilta pyydetään erillinen palaute.

Rajapatsaan päiväkodin kehittämisprosessi

Saimaan ammattikorkeakoulussa kehitettyä koulutuksen ja työnohjauksen yhdistävää asiantuntijuuden mallia on hyödynnetty hanketyössä. Tämä kehittämis työ on osa Empowerment of Families with Children -hanketta, jonka hallinnoijana toimii Helsingin yliopiston koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenian Kotkan yksikkö. Yhteistyökumppaneina toimivat Suomen puolella Kotkan, Haminan ja Imatran kaupungit, Saimaan ammattikorkeakoulu, Kymenlaakson ammattikorkeakoulu ja Helsingin yliopiston sosiaalityön laitos. Venäjän puolella kumppaneita ovat muun muassa Pietarin valtiollinen yliopisto, Admiraliteetin kaupunginosa Pietarista sekä Svetogorskin, Viipurin ja Pikalevon kaupungit. Saimaan ammattikorkeakoululla on projektissa useita eri toimintoja, joista yksi on työyhteisöjen työnohjaus, koulutus ja valmennus työskentelyyn monikulttuurisessa toimintaympäristössä.

Hankkeen yleisinä tavoitteina on parantaa perheiden hyvinvointia Suomen ja Venäjän raja-alueilla ja lisätä molemminpuolista ymmärrystä maiden sosiaalipalvelujärjestelmistä ja perhekulttuureista. Yksi yksilöidystä tavoitteista taas on parantaa sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten valmiuksia työskennellä monikulttuurisessa toimintaympäristössä ja parantaa ammattitaitoa, kun työskennellään ehkäisevässä ja voimaannuttavassa työssä perheiden kanssa.

Saimaan ammattikorkeakoulun vastuualueelle Empowerment of Families with Children -hankkeessa kuului muun muassa työyhteisöjen työnohjaus, koulutus

ja valmennus monikulttuurisen osaamisen vahvistajana. (Empowerment of Families with Children -projektihakemus.) Kehittämistyöhön on osallistunut neljä työyhteisöä, ja hanke jatkuu edelleen. Tässä artikkelissa kuvataan Imatran kaupungin Rajapatsaan päiväkodin kehittämisprosessi. Kirjoittajat ovat olleet mukana prosessissa. Saimaan ammattikorkeakoulun sosiaalialan yliopettaja Tuija Nummela oli toinen prosessin vetäjästä, ja sosionomi (AMK) -opiskelija Henna Kunelius on ollut mukana ja kirjannut prosessin kulkua. Hän tekee myös aiheesta opinnäytetyön Saimaan ammattikorkeakoulun sosiaalialan koulutusohjelmaan.

Rajapatsaan päiväkodin kehittämisprosessi

Rajapatsaan päiväkotij sijaitsee Imatralla, Venäjän rajan välittömässä läheisyydessä. Päiväkodissa eri kulttuureista tulleet lapset ovat arkipäivää. Siellä on lapsia monista eri kulttuureista, eniten venäläisestä kulttuurista. Tässä kehittämisprosessissa päätettiin henkilökunnan toiveesta keskittyä nimenomaan venäläiseen kulttuuriin, sillä Rajapatsaan monikulttuurisista asiakasperheistä suurin osa oli juuri venäläistaustaisia. Seuraavassa taulukossa 2 on kuvattu Rajapatsaan päiväkodin kehittämisprosessin eteneminen.

Aloitukset	Kehittämisprosessin vetäjien ja päiväkodin johtajan keskustelu / yhteiset tavoitteet
Ryhmäprosessin käynnistämien	Yhteinen kehittämiskohde: monikulttuurisen osaamisen vahvistaminen Konkreettiset kehittämiskohteet: asiakkaan kohtaaminen ja kulttuuritietouden lisääminen
Nykytilan tunnistaminen	Venäläinen äiti, kokemuksellinen tieto päivähoiton vanhemmuudesta venäläistaustaisena äitinä ja venäläisen kulttuurin ymmärrys
Muutostarpeen havaitseminen	Kaksikielisyyteen liittyvät asiat ja kielitestien merkitys perheille, lomakkeiden läpikäynti ja jatkotyöstäminen
Uusien ratkaisujen hakeminen	Learning cafe. Miten kehittämisprosessin tieto tukee monikulttuurista osaa-

	mista, ideat ja uudet työskentelytavat, kulttuuritulkki ja henkilökunnan oman ymmärryksen lisääminen
Uusien toimintatapojen käyttöönotto	Konkreettiset ideat yhteistyössä erityislastentarhaopettajan kanssa, esim. monikulttuurisuuskansio, vanhempainillat, venäjän perussanasto
Arviointi	Palaute kehittämisprosessista
	Opintomatka Viipuriin ja tutustuminen päiväkotiin, palaute matkasta

Taulukko 2. Rajapatsaan päiväkodin kehittämisprosessin eteneminen

Kehittämisprosessi aloitettiin keskustelemalla yhteisestä kehittämiskohteesta. Tärkeinä asioina nousivat esille asiakkaan ensimmäinen kohtaaminen ja kulttuuritietous. Rajapatsaan päiväkodissa suurin osa monikulttuurisista lapsista on venäläistaustaisia. Sen vuoksi kehittämiskohteeksi nostettiin monikulttuurisen osaamisen vahvistaminen, jossa keskitytään venäläiseen kulttuuriin. Henkilökunnan toiveet kirjattiin, ja sen perusteella suunniteltiin jatkotyöskentely.

Henkilöstön asiantuntijuutta vahvistettiin erilaisten asiantuntijoiden avulla. Tapamisissa mukana oli venäläistaustainen äiti kertomassa omista kokemuksistaan vanhempana sekä venäläisen ja suomalaisen päivähoidon eroista. Keskusteluissa nousi esille kaksikielisyys ja etenkin päiväkodissa suoritettavat kielitestit. Keskustelussa ilmeni, että kielitesteihin suhtautumisessa oli selkeästi eroja eri kulttuureiden välillä. Henkilökunta oivalsi, että kielitestien merkitystä ja sisältöä pitää avata perheille nykyistä tarkemmin. Yhdessä käytiin läpi myös päiväkodissa käytössä olevia lomakkeita ja pohdittiin niiden toimivuutta venäläistaustaisille perheille.

Kulttuuritulkkinä työskenlevä venäläistaustainen nainen kertoi eri kulttuurien kohtaamiseen liittyvistä haasteista ja mahdollisuuksista. Kulttuuritulkin kautta lisääntyi ymmärrys Suomen ja Venäjän päivähoidon eroista. Venäjällä päivähoidossa painotetaan opetusta ja pedagogiikkaa Suomea enemmän. Venäjällä on myös pitkä historia päiväkotihoidon järjestämisessä. Tässä yhteydessä tuli esille tutustuminen viipurilaiseen päiväkotiin, jonne sovittiin yhteisesti tehtävä opintomatka kehittämisprosessin päätyttyä.

Tämän jälkeen henkilökunnan kanssa pohdittiin kehittämisideoita. Yhteisen todellisuuden rakentuminen ryhmässä, ryhmän luottamuksellinen ilmapiiri ja koko yhteisön mukanaolo tukivat avointa keskustelua ja uusien toimintatapojen ja työmuotojen kehittämistä. Seuraavaan tapaamiseen kutsuttiin Imatran kaupungin erityislastentarhaopettaja, jonka kanssa pohdittiin henkilökunnan esittämiä kehittämisideoista, ja miten niitä voitaisiin toteuttaa käytännössä. Keskusteltiin myös siitä, miten monikulttuurista varhaiskasvatusta voidaan kehittää Imatralla. Käydyssä keskustelussa tulivat esille muun muassa venäläisille vanhemmille järjestettävät vanhempainillat ja venäjän kielen opiskelu työhön liittyvänä täydennyskoulutuksena. Henkilökunnan rekrytoinnissa tulisi myös huomioida monikulttuurisen osaamisen tarpeet. Reflektiiviset keskustelut, joihin liittyi myös työnohjauksellinen tuki, auttoivat syventämään monikulttuurista ymmärrystä ja antoivat uutta tietoa kulttuureiden kohtaamisesta. Ongelmakohtiin löytyi uusia ratkaisuvaihtoehtoja, mikä kuvaa myös prosessin onnistumista.

Prosessin loputtua tehtiin yhteinen opintomatka, jossa tutustuttiin viipurilaiseen päiväkotiin. Viipurin päiväkotivierailu antoi suomalaisille paljon uutta tietoa venäläisen päivähoidon käytännöistä. Suomalaista henkilökuntaa miellytti erityisesti venäläisen päiväkodin tapa opettaa lapsille luonnontieteitä kasveja kasvattamalla ja eläimiä hoitamalla. Myös monipuoliset taidekasvatukseen liittyvät materiaalit ja tilat koettiin hienoina asioina. Koettiin, että näillä osa-alueilla voitaisiin ottaa mallia Venäjältä esimerkiksi materiaalien käytössä. Vierailusta seurasi lisää yhteistyötä päiväkotien välille, sillä Rajapatsaan päiväkoti toivotti tämän viipurilaisen päiväkodin henkilökunnan tervetulleeksi vastavierailulle Suomeen. Opintokäynti lisäsi ymmärrystä venäläistä kulttuuria kohtaan, ja erityisesti venäläistaustaisten vanhempien ja heidän odotuksiensa ymmärtäminen parani.

Kehittämisprosessin kokemukset

Asiantuntijuuden kehittämismalliin kuuluu, että toimintaa arvioidaan koko kehittämisprosessin ajan. Tämä mahdollistaa sen, että kehittämisprosessin kulkua voidaan suunnata ja muuttaa yhteisön tarpeiden mukaisesti. Jokaisen istunnon jälkeen käytiin lyhyt palautekeskustelu sekä tehtiin yhdessä suunnitelmat seu-

raavaa kertaa varten. Tällä tavoin varmistettiin, että kehittämisprosessi kulkee oikeaan suuntaan, ja samalla osallistettiin ryhmää. Kehittämisprosessin lopussa pyydettiin mukana olleita arvioimaan kehittämisprosessia ja sen sisältöä. Arviointilomakkeen aineisto (7 kpl) analysoitiin sisällönanalyysillä teemoitellen. Teemoittelussa on kyse laadullisen aineiston pilkkomisesta ja ryhmittelemisestä erilaisten aihepiirien mukaan. Aineisto pelkistetään etsimällä tekstin olennaimmat asiat ja ne luokitellaan yleisemmälle tasolle. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 93.) Seuraavassa taulukossa 3 on kuvattu päiväkodin henkilökunnan kokemuksia kehittämisprosessista.

Reunaehtoihin liittyvät asiat	Prosessin kesto sopiva Työajan ulkopuolinen aika mahdollisti koko yhteisön osallistumisen
Työn sisältöön liittyvät asiat	Kulttuurinen ymmärrys lisääntyi Tietoa kulttuurieroista Uusia toimintatapoja työhön Kokemuksellinen tieto lisääntyi
Työyhteisöön liittyvät asiat	Hyvä ja avoin ilmapiiri Toisten kuuntelu ja arvostaminen Lisää yhteistä keskustelua monikulttuurisuudesta

Taulukko 3. Henkilökunnan kokemukset kehittämisprosessista

Osallistujien vastausten mukaan prosessille asetetut odotukset täyttyivät. Osalla vastaajista ei ollut selvää näkemystä omista odotuksistaan, mutta silti he olivat tyytyväisiä kehittämishankkeeseen. Monet olivat toivoneet vinkkejä ja käytäntöjä omaan, jokapäiväiseen työhönsä. Myös lisää ymmärrystä monikulttuurisia perheitä kohtaan toivottiin, samoin kuin tietoa venäläisestä kulttuurista ja eroista omaan kulttuuriimme verrattuna. Odotukset vaikuttavat toteutuneen, sillä kysyttäessä, mitä uusia keinoja prosessi oli vastaajille antanut, kaikki kokivat saaneensa prosessin aikana lisää ymmärrystä muista kulttuureista tulevia kohtaan. Prosessin ajankohta ja kesto koettiin myös sopiviksi. Ryhmä toteutettiin iltaisin päiväkodin sulkeuduttua, mikä mahdollisti kaikkien häiriöttömän osallistumisen työskentelyyn. Tämän tyyppinen järjestely edellyttää joustoja työyhteisössä, eikä se sovellu kaikkiin yhteisöihin.

Vierailijoiden, kuten kulttuuritulkin, asiantuntijuutta pidettiin hyvänä. Hän osasi yhdistää sekä teoreettisen tiedon että käytännön tiedon. Venäläistaustaisen äidin vierailu toi esille kokemuksellisen tiedon, jota päiväkodin henkilöstö reflektoi omiin kokemuksiin. Hän toi esiin myös tunteet, joita hän on venäläistaustaisena kokenut päivähoidossa ja omassa kotoutumisessaan. Hyvä ilmapiiri yhteisissä tapaamisissa tuki ja vahvisti avointa keskustelua. Jokaisen osallistujan ajatuksia kuunneltiin ja arvostettiin.

Osallistujia pyydettiin myös arvioimaan kehittämisprosessin kulkua ja merkitystä omalle työlle. Käydyissä työnohjauksellisissa keskusteluissa päiväkodin henkilökunta huomasi myös oman osaamisensa ja vahvuutensa monikulttuurisessa varhaiskasvatuksessa. He tiedostivat, että heidän tapansa kohdata perheitä on perheitä ymmärtävää ja tukevaa. Positiivinen ja empaattinen asenne vanhempia kohtaan on osa heidän jokapäiväistä ammatillisuuttaan. Myös päiväkodin monikulttuurisuusvastaavan osaaminen sekä monikulttuurisuuskansio ovat olleet käytössä jo aiemmin.

Päiväkodissa on myös käytössä monia työmenetelmiä monikulttuuristen lasten ja perheiden kohtaamiseen, kuten tutustumiskeskustelut, symbolikuvat ja erilaiset valmiiksi asiakkaan kielelle käännetyt tekstit. Edelleen kuitenkin toivottiin uusia käytännön työtä tukevia työmenetelmiä ja erilaisia uusia juttuja arjen työhön.

Prosessi vaikutti positiivisesti myös työyhteisöön. Koettiin, että avointa keskustelua on ollut paljon, ja mielenkiinto monikulttuurisuutta kohtaan on yhteisössä lisääntynyt. Kun ryhmässä on ollut avointa vuorovaikutusta, se mataloittaa kynnystä kysyä työkaverin mielipidettä myös päivittäisissä arjen tilanteissa. Tiedonsaanti ja yhteisön kehittämishalukkuus mainittiin myös vaikutuksina työyhteisöön. Prosessin vaikutuksesta työyhteisö on aktivoitunut yhdessä miettimään myös uusia toimintamalleja työhönsä.

Kehittämisprosessista jää henkilökunnan mukaan käytännön toimintaan monikulttuurisuuskansion ja siinä olevan venäjänkielen sanaston aktiivinen käyttö. Vanhempien kanssa tehtävää yhteistyötä lisätään, esimerkkinä syksyisin tai

keväisin järjestettävät vanhempainillat. Myös lapsen päivän kuvaaminen ja kuvien näyttäminen kamerasta vanhemmille oli uusi työmuoto, jonka kehittämistä jatketaan. Tulevaisuudessa kiinnitetään enemmän huomiota siihen, miten asiakasperheille kerrotaan suomen kielen arvioinneista.

Omaan asiantuntijuuteen henkilökunta oli myös saanut vahvistusta. Se näkyi esimerkiksi siinä, että henkilökunta osaa paremmin selittää asioiden taustoja ja perustella omia toimintatapojaan. Myös avarakatseisuus ja ymmärrys lisääntyivät, mikä auttaa muuttamaan työtapoja. Asiantuntijuuden vahvistuminen lisää rohkeutta ottaa asioita puheeksi.

Henkilökunta sai tästä kehittämisprosessista vastausten perusteella paljon uutta niin työhönsä kuin ajatusmaailmaansaakin. Odotukset olivat toteutuneet, ja alussa esitettyihin ongelmatilanteisiin saatiin mietittyä ratkaisukeinoja. Vaikka päiväkodilla oli pitkä historia monikulttuuristen lasten ja perheiden kanssa työskentelyssä, uusia toimintamalleja päivittäiseen työhön kehitetään edelleen. Suomen ja Venäjän kulttuurieroista saatiin lisää tietoa ja lisäymmärrystä siihen, miksi maahanmuuttajaperheet toimivat tietyissä asioissa niin eri tavalla kuin valtaväestö.

Lopuksi

Tämänkaltainen kehittämisprosessi toimi hyvin ainakin tällaisessa motivoituneessa ja tiiviissä päiväkotiyhteisössä. Työnohjausta ja koulutusta yhdistävää prosessimallia kannattaa kokeilla myös muissa varhaiskasvatuksen yksiköissä. Malli toimii varmasti myös muun alan yhteisöissä. Edellytyksenä on, että aihe on kiinnostava ja ajankohtainen niin prosessin toteuttajille kuin kohdeyhteisöllekin. Monikulttuurisuus on aihe, joka koskettaa tänä päivänä lähes kaikkia työyhteisöjä. Vaikka monilla työyhteisöillä onkin jo pitkä kokemus monikulttuurisuuden parissa työskentelystä, voi tällainen prosessi antaa niille silti paljon uutta, kuten Rajapatsaan päiväkodissa huomattiin.

Yhteisö kehitti yhdessä ratkaisumalleja ongelmallisiksi koettuihin tilanteisiin ja sai lisää tietoa venäläisestä kulttuurista. Tiedon myötä myös henkilökunnan

ymmärrys lisääntyi, ja oli helpompi ymmärtää venäläisestä kulttuurista tulevien toimintatapoja. Havaittiin, miten tärkeää maahanmuuttajataustaisille perheille on selittää ja avata asioita, jotta turhat pelot hälvenisivät ja yhteistyö paranisi. Prosessin aikana yhteisö keksi myös uusia toimintamalleja tilanteisiin, joissa yhteistä kieltä ei ole. Lapsen päivän kuvaaminen sekä monikulttuurisuuskansion venäjän kielen sanaston käyttö olivat hyviä uusia ajatuksia.

Asiantuntijana vieraili venäläistaustainen äiti. Kehittämisprosessi toi myös esille molempien vanhempien tärkeyden. Tämänkaltaisissa hankkeissa molemmat vanhemmat voisivat olla kertomassa kokemuksistaan.

Vierailu Viipurin päiväkotiin selkeytti eroja Suomen ja Venäjän varhaiskasvatuksen välillä, mutta näytti samalla, että meillä on paljon opittavaa toisiltamme. Vierailu avasi myös mahdollisuuden yhteistyölle näiden päiväkotien välille. Nyt Rajapatsaan päiväkodilla on varmasti aiempaa enemmän varmuutta monikulttuurisessa toiminnassaan ja uusia ideoita tarjottavaksi niin lasten kuin perheidenkin kanssa tehtävään työhön.

Kehittämisprosessi on ollut myös artikkelin kirjoittajille mielenkiintoinen matka. Opettajan ja opiskelijan yhteistyö on ollut saumatonta, ja yhteisissä keskusteluissa on luotu uutta ymmärrystä. Opiskelijalle ymmärrys monikulttuurisesta työstä varhaiskasvatuksessa on lisääntynyt, mikä varmasti auttaa tulevaisuudessa tehtävissä. Kun tieto lisääntyy, se auttaa ratkaisemaan ongelmia ja samalla se antaa valmiuksia ennakoida asioita, joita varhaiskasvatuksessa voidaan maahanmuuttajataustaisten perheiden kanssa toimiessa kohdata. Opettajalle kehittämisprosessi korosti taas kerran lähialueyhteistyön tärkeyden. Kokemusten vaihtaminen rajan molemmin puolin on voimavara, joka lähtee käytännön työstä. Molempien kulttuurien tuntemus parantaa venäläisten perheiden kanssa tehtävää työtä joka tasolla. Kun on tietoa siitä, mitä perheet voisivat tarvita tai odottaa, on helpompi tarjota perheille oikeita palveluja toimivalla tavalla.

Prosessi vahvisti myös täydennyskoulutuksen merkitystä työyhteisöille entistä selvemmin. Yhteiskuntamme elää ja muuttuu jatkuvasti, mikä tarkoittaa sitä, että työyhteisöjenkin on kehityttävä jatkuvasti. Monikulttuuristen perheiden ja

lasten määrä varhaiskasvatuksessa on lisääntynyt ja tulee lisääntymään edelleen, joten monikulttuurisuuteen liittyvää koulutusta tarvitaan. Ulkopuolinen kouluttaja toimii hyvänä keskustelunavaajana ja voi saada työyhteisön miettimään asioita, jotka ovat aiemmin jääneet vähemmälle huomiolle tai kokonaan huomioimatta.

Kehittämisprosessin hyvä lopputulos edellyttää, että työyhteisö on itse halukas kehittämään omaa toimintaansa. Innon ja kiinnostuksen kautta syntyy oikea asenne ja tiedonjano, jolloin prosessin ja sen toteuttajien on mahdollista päästä parhaisiin mahdollisiin lopputuloksiin. Seuraavaan on vielä koottu keskeiset kokemukset.

KOKEMUKSIA KOULUTUKSEN JA TYÖNOHJAUKSEN YHDISTÄVÄSTÄ MALLISTA

Hyvä paikka kehittämistyölle arjen lomassa
Mahdollistaa yhteisöllisen oppimisen ja vertaistuen
Koulutus tukee kehittämistyötä ja koulutushyöty on heti työyhteisön yhteisessä käytössä
Keskustelu työyhteisössä lisääntyy
Keskusteleva ja työnohjauksellinen ote kannustaa kertomaan ajatuksia rohkeasti
Yhdessä määritelty kehittämistavoite auttaa sitoutumaan prosessiin

Kuvio 1: Kokemuksia koulutuksen ja työnohjauksen yhdistävästä mallista

Vaikka asiantuntijuuden mallin kokemukset ovat olleet rohkaisevia, prosessin aikana tuli ilmi asioita ja reunaehdoja, joihin pitää kiinnittää huomiota.

SUOSITUKSIA

Kehittämisprosessia voidaan toteuttaa eri alojen työyhteisöissä, edellytyksenä on työyhteisön kiinnostus ja sitoutuneisuus
Kehittämisprosessin päättymisen jälkeen voisi olla vielä tapaaminen, jossa yhdessä käydään läpi, miten suunniteltuja kehittämiskohteita on viety eteenpäin
Kehittämisprosessi edellyttää johdon sitoutumista
Kehittämiskohteen tulee olla riittävän konkreettinen ja merkityksellinen

Kuvio 2: Suosituksia

Lähteet

Alhanen, K., Kansanaho, A., Ahtiainen, O-P., Kangas, M., Soini, T., Soininen, J. (2011) Työnohjauksen käsikirja. Helsinki: Tammi.

Cederström, K. & Nummela, T. (2011) Asiantuntijuutta vahvistamassa – yrittäjäosaamista aikuissosiaalityöhön. Teoksessa Väisänen R. (toim.) Aikuissosiaalityön menetelmällinen kehittäminen ja työhyvinvointi, Itä-Suomen yliopisto yhteiskuntatieteiden laitos. <http://www.tekes.fi/ohjelmat/Tyke/Aineistot/Tykes+ohjelman+raportit>.

Eerola-Pennanen, P. (2011) Monikulttuurisuus varhaiskasvatuksessa. Teoksessa Hujala, E. & Turja, L. (toim.). Varhaiskasvatuksen käsikirja. Jyväskylä: PS-kustannus, 233–245.

Empowerment of Families with Children. Projektihakemus.

Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveyspiiri. (2013) Perhe- ja sosiaalipalvelut. <http://www.eksote.fi/fi/perhejasosiaalipalvelut/maahanmuuttajat/varhaiskasvatus%20ja%20opetus/sivut/default.aspx> Luettu 9.8.2013.

Kallio, A. & Sarvimäki, P. (toim.) (2006) Sosiaalihuollon täydennyskoulutus-suositus. Opas kunnille ja kuntayhtymille. Sosiaali- ja terveysministeriön suosituksia 2006:6.

Jyväskylän koulutuskeskus. (2011) www.jyvaskylankoulutuskeskus.fi. Luettu 15.5.2013.

Kivijärvi, T. (2011) Maahanmuuttajataustaisen lapsen ja perheen tukeminen. Teoksessa Hujala, E. & Turja, L. (toim.). Varhaiskasvatuksen käsikirja. Jyväskylä: PS-kustannus, 246–259.

Lappeenrannan seudun maahanmuutto-ohjelma 2008–2015. (2008) Lappeenrannan kaupunginkanslian julkaisuja 2008:2.

Lastentarhanopettajaliitto.

http://www.lastentarha.fi/portal/page?_pageid=535,474557&_dad=portal&_schema=PORTAL Luettu 27.8.2013

Liebkind, K. (toim.) (2000) Monikulttuurinen Suomi – etniset suhteet tutkimuksen valossa. Helsinki: Gaudeamus/Oy Yliopistokustannus.

Murto, K. (2005) Prosessin johtaminen. Jyväskylä: Jyväskylän Koulutuskeskus Oy.

Nummela, T. & Tyyskä, E. (2007) Asiantuntijuuden kehittyminen täydennyskoulutusta ja työnohjausta yhdistämällä – kokemuksia ja reunaehtoja. Etelä-Karjalan ammattikorkeakoulu, työnohjauksen erikoistumispalvelut, kehittämis-tehtävä.

Paavola, H. & Talib, M. (2010) Kulttuurinen moninaisuus päiväkodissa ja koulussa. Jyväskylä: PS-kustannus.

Paunonen-Ilmonen, M. Työnohjaus. www.sued-m.com/yleista. Luettu 15.5.2013.

Punkanen, T. (2009) Työnohjaus muutoksen moottorina. Hämeenlinna: Tammi. Sosiaalihuoltolaki 710/1982.

Suomen Työnohjaajat ry. www.suomentyönohjaajat.fi/ Luettu 10.9.2013.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2009) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

7 Pohdinta

Projektissa mukana oleminen oli todella mielenkiintoista. Jo ennen koulun aloittamista olin ajatellut, että monikulttuurisuuden ja varhaiskasvatuksen asioiden yhdistäminen ja tutkiminen voisi olla todella kiinnostavaa ja hyödyllistä. Koska monikulttuurisuus lisääntyy jatkuvasti, lisääntyy myös monikulttuuristen asien kasperheiden määrä varhaiskasvatuksessa. Uskon, että kotoutuminen tapahtuu helpoimmin silloin, kun se päästään aloittamaan jo lapsena. Jos pystymme tarjoamaan lapselle yhteenkuuluvuuden ja turvallisuuden tunteita jo varhaiskasvatuksessa, saamme tulevaisuudessa yhteiskuntaamme onnellisia ja terveitä monikulttuurisia aikuisia.

Projektin etenemistä ja sen vaikutuksia työyhteisöön oli kiinnostavaa seurata. Itsellenikin selvisi vasta toteutuksen ollessa jo käynnissä, mistä tässä uudessa mallissa todella oli kyse. Yllätyin siitä, miten paljon vaikutuksia projektilla saatiin aikaan niin yksittäisen työntekijän kuin koko työyhteisönkin työtavoissa ja ajatusmaailmassa.

Vaikka monilla työyhteisöillä onkin jo pitkä kokemus monikulttuurisuuden parissa työskentelystä, voi tällainen prosessi antaa heille silti paljon uutta, kuten Rajapatsaalla huomattiin. Yhteisö kehitti yhdessä ratkaisumalleja ongelmallisiksi koettuihin tilanteisiin ja sai lisää tietoa venäläisestä kulttuurista. Tiedon myötä myös henkilökunnan ymmärrys lisääntyi, ja oli helpompi ymmärtää venäläisestä kulttuurista tulevien toimintatapoja. Havaittiin, miten tärkeää maahanmuuttaja-taustaisille perheille on selittää ja avata asioita, jotta turhat pelot hälvenisivät ja yhteistyö paranisi. Prosessin aikana yhteisö keksi myös uusia toimintamalleja tilanteisiin, joissa yhteistä kieltä ei ole. Lapsen päivän kuvaaminen sekä monikulttuurisuuskansion venäjän kielen sanaston käyttö olivat hyviä uusia ajatuksia.

Vierailu Viipurin päiväkotiin selkeytti Suomen ja Venäjän varhaiskasvatuksen eroja, mutta näytti samalla, että meillä on paljon opittavaa toisiltamme. Vierailu

avasi myös mahdollisuuden yhteistyölle näiden päiväkotien välille. Nyt Rajapatsaan päiväkodilla on varmasti aiempaa enemmän varmuutta monikulttuurisessa toiminnassaan ja uusia ideoita tarjottavaksi niin lasten kuin perheidenkin kanssa tehtävään työhön.

Prosessi on antanut itselleni paljon. Ymmärrys monikulttuurisesta työstä varhaiskasvatuksessa on lisääntynyt, mikä varmasti auttaa tulevaisuuden työtehtävissä. Olen havainnut, minkälaisia ongelmia varhaiskasvatuksessa voidaan maahanmuuttajataustaisten perheiden kanssa toimiessa kohdata, ja toisaalta myös saanut ideoita siihen, kuinka niitä voisi ratkoa. Asumme aivan Venäjän rajan tuntumassa, ja vaikuttaa siltä, että lähialueyhteistyö yli rajan olisi hyödyllistä. Olisi hienoa, jos tämän seudun muutkin päiväkodit kuin Rajapatsas saisivat kehitettyä yhteistyötä jonkin venäläisen päiväkodin kanssa. Kun kokemuksia vaihdetaan rajan yli puolin ja toisin, voidaan ymmärtää naapurimaan kulttuuria entistä paremmin ja jopa saada uusia ideoita toimintatapoihin ja kasvatukseen. Kulttuurin tuntemus parantaisi ja helpottaisi mitä luultavimmin myös venäläisten perheiden kanssa tehtävää työtä. Kun on tietoa siitä, mitä perheet voisivat tarvita tai odottaa, on helpompi tarjota heille oikeita palveluja toimivalla tavalla.

Ymmärrän nyt myös täydennyskoulutuksen merkityksen työyhteisöille entistä selvemmin. Yhteiskuntamme elää ja muuttuu jatkuvasti, mikä tarkoittaa sitä, että työyhteisöjenkin on kehityttävä jatkuvasti. Monikulttuuristen perheiden ja lasten määrä varhaiskasvatuksessa on lisääntynyt, ja tulee lisääntymään edelleen, joten monikulttuurisuuteen liittyvää koulutusta tarvitaan nyt ja tulevaisuudessa paljon. Vaikka suurempia ongelmia työpaikalla ei olisikaan, ja vaikka monikulttuurista toimintaa olisi tehty jo vuosia, on aina asioita, joita voi oppia lisää. Ulkopuolinen kouluttaja toimii hyvänä keskustelunavaajana, ja voi saada työyhteisön miettimään sellaisia asioita, jotka ovat aiemmin jääneet vähemmälle huomiolle, tai kokonaan huomioimatta.

Tämänkaltaisen kehittämisprosessi vaikuttaa toimivan hyvin ainakin tällaisessa innostuneessa, tiiviissä päiväkotiyhteisössä. Työnohjausta ja koulutusta yhdistävää prosessimallia voisi mielestäni kokeilla myös muissa varhaiskasvatuksen yksiköissä, ja miksei aivan muillakin aloilla. Aiheen on oltava kiinnostava ja

ajankohtainen niin prosessin toteuttajille kuin kohdeyhteisöllekin. Monikulttuurisuus on oiva aihe, sillä siihen työntekijä törmää nykyään alalla kuin alalla. Koska koulutuksen sisällöstä päättää pitkälti työyhteisö itse, uskon, että mallia on helppo käyttää missä tahansa työpaikassa. Parhaaseen tulokseen varmasti päädytään silloin, kun kyseessä on Rajapatsaan kaltainen keskusteleva ja ilmapiihiltään avoin työyhteisö.

Monikulttuurisuus varhaiskasvatuksessa on aihe, josta voisi, ja pitäisikin tehdä lisää tutkimuksia. Monikulttuurisuutta on kaikkialla ympärillämme, ja maahanmuuttajataustaiset perheet lisääntyvät yhteiskunnassamme jatkuvasti. Aihetta olisi hyvä tutkia mahdollisimman monelta kannalta: niin alan ammattilaisten kuin perheidenkin näkökulmat aiheeseen olisi hyvä tuoda näkyviin. Myös henkilökunnan koulutustarpeista on hyvä saada lisää tietoa, jotta monikulttuurisuuteen liittyvän koulutuksen sisältöjä osataan rakentaa tarvetta vastaaviksi.

Kuviot

Kuvio 1. Kokemuksia koulutuksen ja työnohjauksen yhdistävästä mallista, s. 43

Kuvio 2. Suosituksia, s. 43

Taulukot

Taulukko 1. Asiantuntijuuden kehittämismallin kulku, Cederström & Nummela 2011; Nummela & Tyyskä 2007, s. 33-34

Taulukko 2. Rajapatsaan päiväkodin kehittämisprosessin eteneminen, s. 36-37

Taulukko 3. Henkilökunnan kokemukset kehittämisprosessista, s. 39

Lähteet

Alasuutari M. 2006. Kulttuuriset kehykset kasvatusvuorovaikutuksessa. Teoksessa Karila, K., Alasuutari, M., Hännikäinen, M., Nummenmaa, A. & Rasku-
Puttonen, H. (toim.). Kasvatusvuorovaikutus. Tampere: Vastapaino.

Alasuutari P. 2011 (1993). Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere: Vastapaino.

Eerola-Pennanen, P. 2011. Monikulttuurisuus varhaiskasvatuksessa. Teoksessa Hujala, E. & Turja, L. (toim.). Varhaiskasvatuksen käsikirja. Jyväskylä: PS-kustannus, 233-245.

Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystyö 2013. Perhe- ja sosiaalipalvelut.
<http://www.eksote.fi/fi/perhejasosiaalipalvelut/maahanmuuttajat/varhaiskasvatus%20ja%20opetus/sivut/default.aspx> Luettu 9.8.2013.

Karvinen-Niinikoski S., Rantalaiho U. & Salonen J. 2007. Työnohjaus sosiaalityössä. Helsinki: Edita Prima.

Kivijärvi, T. 2011. Maahanmuuttajataustaisen lapsen ja perheen tukeminen. Teoksessa Hujala, E. & Turja, L. (toim.). Varhaiskasvatuksen käsikirja. Jyväskylä: PS-kustannus, 246-259.

Kupila, P. 2011. Varhaiskasvatuksen asiantuntijuus oppivassa työyhteisössä. Teoksessa Hujala, E. & Turja, L. (toim.). Varhaiskasvatuksen käsikirja. Jyväskylä: PS-kustannus, 300-311.)

Kyrönseppä, U. 2012. Työyhteisön työnohjaus. Teoksessa Kallasvuo, A., Koski, A., Kyrönseppä, U. & Kärkkäinen, M-L. (toim.). Työyhteisön työnohjaus. Helsinki: Sanoma Pro Oy, 31-53.

Lastentarhanopettajaliitto 2013.

http://www.lastentarha.fi/portal/page?_pageid=535,474557&_dad=portal&_schema=PORTAL Luettu 27.8.2013

Liebkind, K. 2000. Kun kulttuurit kohtaavat. Teoksessa Liebkind, K. (toim.) Monikulttuurinen Suomi – etniset suhteet tutkimuksen valossa. Helsinki: Gaudeamus/Oy yliopistokustannus.

Nummela T. (toim.), 2011. Yhdessä ja erikseen. Matkalla työnohjaajaksi. Saimaan ammattikorkeakoulu. Saimaan ammattikorkeakoulun julkaisuja, sarja A. Raportteja ja tutkimuksia 22.

Paavola H. & Talib M. 2010. Kulttuurinen moninaisuus päiväkodissa ja koulussa. Jyväskylä: PS-kustannus.

Räty, M. 2002. Maahanmuuttaja asiakkaana. Helsinki: Tammi.

Sued Management Oy 2011. SUED-malli pähkinänkuoressa. http://www.sued-m.com/suedmalli_1.html Luettu 1.11.2012

Suomen työnohjaajat ry 2013. Työnohjaus. <http://www.suomentyonohjaajat.fi/tyonohjaus/> Luettu 13.8.2013.

Yliherva, A. & Adams, C. 2011. Vanhemmilta saadun tiedon käyttö lasten pragmaattisten taitojen arvioinnissa. Teoksessa Loukusa, S. & Paavola, L. (toim.) Lapset kieltä käyttämässä – Pragmaattisten taitojen kehitys ja sen häiriöt. Jyväskylä: PS-kustannus, 195-209.

Liite 1: Kyselylomake

Kehittämisprosessin sisältö

1. Mitä keinoja teillä ennen tätä kehittämishanketta oli kohdata/auttaa maahanmuuttajaperheitä?

2. Mitä odotit kehittämishankkeelta?

3. Onko kehittämishanke antanut Sinulle uusia keinoja työskentelyyn maahanmuuttajaperheiden kanssa? Kerro mitä.

4. Onko kehittämishankkeella ollut vaikutusta työyhteisöön? Kerro mitä.

5. Jääkö kehittämishankkeesta työyhteisöönne uusia toimintatapoja? Kerro mitä.

6. Muuttuuko mikään omassa työskentelyssäsi?

Kehittämisprosessin arviointi

Täyttyivätkö odotuksesi?

Oliko hankkeen ajankohta sopiva?

Olivatko vierailijat hyviä?

Oliko prosessin pituus sopiva?

Oliko yhteisön ilmapiiri hankkeen aikana hyvä?

Mitä kehitettävää hankkeessa olisi?

Muita asioita/palautetta

Paljon kiitoksia palautteestasi! ☺